بسم الله الرحمن الرحيم

تم رفع هذه المادة العلمية من طرف أخوكم في الله: خادم العلم والمعرفة (الأسد الجريح) بن عيسى قرمزلي. ولاية المدية

الجنسية جزائرية

الديانة مسلم

موقعي المكتبة الإلكترونية لخادم العلم والمعرفة للنشر المجاني للرسائل والبحوث على

www.Theses-dz.com

للتواصل: رقم هاتف 00213771087969

البريد الإلكتروني: benaissa.inf@gmail.com

حسابي على الفيسبوك: www.facebook.com/Theses.dz

جروبي: https://www.facebook.com/groups/Theses.dz

تويتر https://twitter.com@Theses_DZ

الخدمات المدفوعة

01- أطلب نسخة من مكتبتي



السعة: 2000 جيقا أي 2 تيرا !

فيها تقريبا كل التخصصات

أكثر من 80.000 رسالة وأطروحة وبحث علمي

أكثر من 600.000 وثيقة علمية (كتاب، مقالة، ملتقى، ومخطوطة...)

المكتبة مع الهرديسك بالدينار الجزائري 50.000.00 دج

المكتبة مع الهرديسك بالدولار: 500 دولار .

المكتبة مع الهرديسك بالأورو: 450 أورو

02- نوفر رسائل الأردن كاملة 20 دولار للرسالة الواحدة على https://jutheses.ju.edu.jo/default2.aspx

لا تنسوني بدعوة صالحة بظهر الغيب: ردد معي 10 سبحان الله وبحمده سبحان الله العظيم

اللهم صل وسلم على نبينا محمد .... بن عيسى قرمزلي 2016.

جامعة الجزائر

معهد علم الاجتماع

التنظيم غير الرسمي في المنشأة الصناعية الجزائرية - عوامله ووظائفه

- دراسة ميدانية في وحدة عيروش التابعة للشركة الوطنية للمطاحن ومصانع السميد والعجين الغذائي (الجزائر)

- رسالة لنيل شهادة الدكتوراه درجة ثالثة في علم إجتماع العمل والنظام الصناعي

إعداد: سيف الإسلام شويه.

إشراف: د. نور الدين حقيقي

السنة الجامعية

1985-1986

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

الشكـــر و التقديـــر

أتوجـه بالشكـر والتقديـر الى الاستاذ المشـــرف " الدكتور نور الدين حقيقي " على المساعدة التي قدمها لي لاعداد هذه الرسالة .

واتقـدم بخالص الشكـر وعميق الامتنان الى كل من : الدكتور خير الله عصار الذى لم يدخر أى جهد في اعطائي المعلومات والمعارف النيرة ، والدكتور علي الكنز ، وادارة معهد علم الاجتماع بجامعة الجزائـر ، ومسؤولي وعمال وحدة عميروش ... على جميع مساعداتهم .

كما اقدم احـر تشكراتي لوالدىّ على مساعداتهم وتشجيعاتهم التي كانت وراء انجاز هذه الرسالة .

الفهـــرســـت

المقدمــــة

أكدت الدراسات حول التنظيم ان المنشأة الصناعية كتنظيم اجتماعـي بالدرجة الاولى تحتوى على شقين رئيسيين : الاول اطلق عليه التنظيم الرسمي ، والثاني يعرف باسم التنظيم غير الرسمي ، وقد كشفت البحوث التي اجراها إ . مايو وجماعته ان التنظيمات غير الرسمية تلعب ادوارا رئيسية في مواقع العمل .

يهدف هذا البحث الى دراسة عوامل ووظائف التنظيمات العمالية غير الرسمية فى احد الوحدات الصناعية فى الجزائر . انطلق البحث من تساؤلين رئيسيين هما :

- هل تكمن عوامل جهوية وراء تكوين تلك التنظيمات ؟
- واذا كان الامر كذلك ، فهل يتولد عن تلك التنظيمات نزاعات عمالية داخل الوحدة ؟

لقد اشارت دراسة حول هذا الموضوع * الى ان العمال يترابطون في مواقف العمل مع ابناء جهتهم . على نفس النمط تقريبا الذى اشار اليهما ابن خلدون خلال معالجته العصبية القبلية ، اين اكد ان ابناء القبيلة

* انظر فصل الدراسات السابقة

الواحدة أو النسب الواحد يكتلون معا ويغار بعضهم على بعض ويدافعون عن صالحهم ويهدفون الى تحقيق امتيازات خاصة بهم .

وعليه يحاول هذا البحث ربط التراث السوسيولوجي العربي بالدراسات الاجتماعية الحديثة من منطلق مفاده ان الحاضر لاينفي الماضي بل يتجاوزه جدليا، بعبارة اخرى فان البحث يهدف في احد جوانبه الى سد الثغرة الناتجة عن عدم ربط التصورات التقليدية السوسيولوجية بالتصورات الحديثة التي اعتمدت على منظور يأخذ الظروف الاقتصادية والسياسية بعين الاعتبار .

ويبدو ان تلك التغيرات الاجتماعية الاقتصادية لم تؤثر بشكل كبير على العلاقات الاجتماعية.لقد تبين من خلال عدة بحوث عربية وجزائرية ان التماسك والتساند بين ابناء العرش او الجهة مازال سائدا وانتقل الى المصانع الحديثة . بالرغم من ان الاساليب التنظيمية المتبعة فيها ترفض هذه العلاقات وتعتمد على اسس رشيدة بعيدة عن العواطف والاعتبارات الشخصية .

على هذا الاساس انطلق البحث من اعتبار الانتماء الى مجتمع محلي واحد كمتغير مستقل ونشوء التنظيمات غير الرسمية كمتغير تابع في الوحدة . من ثم حاولنا ابراز العلاقة بين هذه التنظيمات غير الرسمية والنزاعات . وذلك من اجل ان نتمكن من التعرف على طبيعة التنظيمات غير الرسمية بشكل واضح .

تحت ضوء هذه المعطيات النظرية تشكل الاطار العام للبحث الــــذى شرح من خلال بابين ، الاول يتطرق للخلفية النظرية لمشكلة البحث ، والثاني خصص للجوانب الميدانيـة .

شمل الباب الاول ثلاثة فصول نظـرية :

الاول : تطـرق للثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية ، محاولا عرض بعض آثارها فى الدول الغربية ومدى تشابهها مع النتائج الاجتماعية لسياسة التصنيع فى دول العالم الثالث مع التركيز علـــــى التغيرات الاجتماعية التى شهدتها الجزائر اثر تطبيق تلــــك السياسة للنهـوض بالاقتصـــاد الوطـــــني .

الثاني : عالج التطورات التنظيمية التي شهدتها المصانع اثر قيـــــام الثورة الصناعية ، خاصة التغيرات التى انعكست على الجانب الاجتماعي للمصانع . بالاضافة الى ابراز الشقين الرئيسيـــين للتنظيم ، وهما التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي ، مع التركيز على عوامل ظهور التنظيم غير الرسمي واهم وظائفــه في مواقف العمـــل .

الثالث : خصص للتجارب التنظيمية مع عرض التجربة اليابانية المتميزة بدمجها العديد من العناصر الاجتماعية فى المخططات التنظيمية الرسمية ، دون اهمال التجربة الجزائرية . ومن ثم ركز هذا الفصل على الدراسات الغربية والعربية والجزائرية التي اجريت حول التنظيمات غير الرسمية ، مع محاولة المقارنة بين نتائج كل نوع .

بالنسبة للباب الثاني خصص للجانب الميداني من الدراسة ، وتم تقسيمه الى ستة فصول . كالتالي :

الرابع : اقتصر على الاسس المنهجية للبحث حيث تم عرض اشكالية البحث واهدافه ، واهمته ، ومجاله . بالاضافة الى المنهج المطبق فى الدراسة وخصائص العينة المدروسة مع ابراز الادوات المستخدمة فى جمع البيانات الميدانية والكيفية المتبعة فى تحليل تلك البيانات .

الخامس : اهتم بحصر المشاكل التي تعاني منها الوحدة المدروسة، كالمشكلات التقنية والتنظيمية والاجتماعية ، فى محاولة

لابراز حقيقة تلك الوحدة بالاستعانة ببعض الارقـــام الرسمية والاقوال التي تم جمعها بالمقابلـة .

أما الفصول (6 ، 7 ، 8) فقد خصصت لعرض وتحلـيل البيانات التي تم جمعها عن طريق استمارة البحـث .

وختمت الدراسة (بالفصـل التاسع) بعرض مختصر للنتائـج المتحصل عليها ، والى تقويم مدى الاستعداد لتقبل صدق الفرضيات أو دحضها . كما اجريت محاولة للمقارنة بين نتائج الدراسة وافكـار ابن خلدون عامة ، وبعض وجهات النظر الغربـية .

الباب الاول

الخلفية النظرية لمشكلة البحث

مخطط الفصل الاول

تمهيد :

1 ـ بعض آثار التصنيع فى الدول الغربية .

2 ـ التصنيع في العالم الثالث وآثاره .

3 ـ التصنيع فى الجزائر : آثاره ونتائجه .

خلاصة الفصل :

الفصـــــــل الاولـــــــ

الثـورة الصناعـية وبعـــض آثـــارها الاجتماعـية

تمهـــــيد :

اثــر قيام الثورة الصناعية ، عرفت المجتمعات الاوروبية تغــــــيرات اجتماعية اقتصادية تنظيمية ، لم يسبق لها مثيل ، وانتقلت هذه الثـــورة بعد الحرب العالمية الثانية الى دول العالم الثالث ، فبدأت تظهر فيهـــا بعض التغيرات تشابه الى حد ما تلك الاثار التي شهدتها المجتمعـــات الغربية فى السنوات الاولى مـــن التصنيع .

وعليه ، سوف نقوم ، فى هذا الفصل بالقاء نظرة تحليلية لبعـــض آثار الثورة الصناعية فى الدول الغربية ، لننتقل بعد ذلك الى العالـــم الثالث ، دون اهمـــال الجزائـــر .

1 — بعـض آثـــار التصنـــيع فـي الدول الغربـــية :

لقد مرت البشرية بعدة تجارب قبل أن تصل الى المرحلة الحالـية ، وكان لكل مرحلة خصائص ومميزات اثرت على النظم الاقتصادية والسياســـية والثقافية والاجتماعية للناس . فلو القينا نظرة على مرحلة التصنيع لرأينـــا انها احدثت تغيرات جذرية فى المجتمعات الغربية ، حيث ((حلت المدن

الكبيرة محل القرى او المدن الصغيرة ، والعامل غير الماهر محل الحرفي الماهر ، والمصنع الكبير محل بيت العمل الصغير ، والتنافس غير المحدود محل التعاون ، واصبح مركز الفرد فى المجتمع يعتمد على مجهوداته الخاصة التي لايعاوند فيها احد فى الصراع من أجل المكانة .)) (1)

لقد شمل هذا التغير الجانب المادى للثقافة ، اى فى المساكن وفي ادوات الانتاج والادوات التي تستعمل فى الحياة اليومية وفى الثياب. كما اخذت المدن تتغير بشكل سريع فظهر تعبيد الطريق واختراع السيارات على اختلاف انواعها بالاضافة الى بروز العديد من الموءسسات الاجتماعية التي تتطلبها المدينة المصنعة.(2)

ويضيف حسن الساعاتي نقطة هامة تتمثل فى :((أن التصنيع عامل اساسي فى تغير كل انواع المجموعات الاولية ، كالاسرة وشلة الاصدقاء، وعصبة الاقران وزمرة الرفاق فى العمل . وكذلك الجماعات الاولية كجماعتي

---

1 — أ. براون : علم النفس الاجتماعي في الصناعة ، ترجمة السيد محمد خيرى وآخرين ، القاهرة ، دار المعارف ، 1968 . ص . 43 .

2 — حسن الساعاتي : علم الاجتماع الصناعي ، بيروت ، دار النهضة العربية ، 1980 ، ص . ص 155 — 157

الجيران والحي ، والجماعات الثانوية كالاندية ، والجمعيات . . . ، وهي جماعات أصبحت تلعب دورا كبيرا في حياة الافراد .))(3)

كما ان التصنيع ادى الى نمو الكثير من المهن لم تكن معروفة من قبل ، ولقد أوضح كوتريل W.COttrel كيف أن استخدام الالات المعقدة ادى الى توسيع مجال زيادة حجم العمل وظهور الحاجة الى المتخصصين القادرين على ادارتها ، وازدادت اهميته الفنية العليا زيادة كمية ملحوظة ، كما برز اصحاب المهن التطبيقية كالفنيين والمختبريين والمحللين .(4)

من جهة اخرى يرى علماء الاجتماع ان عملية التصنيع ساهمت بشكل كبير في خلق مشكلات اجتماعية لم تكن معروفة او بارزة من قبل فنتيجة تمركز الصناعة في المدن اشتدت هجرة سكان الريف اليها ، فتركوا الاراضي والعمل الفلاحي واقاموا في احياء غير صالحة للسكن ، ففي انجلترة مثلا، ظهرت في المدن الصناعية احياء لسكن الفقراء والعمال تتصف ، بكثرة سكانها ، وضيق طرقها ، وسوء اضاءتها .(5)

---

3 — نفس المرجع السابق : ص 260

4 — السيد الحسيني : المدينة ، دراسة في علم الاجتماع الحضرى ، القاهرة، دار المعارف ، 1981 . ص. 74 — 75

5 — حسن كامل سليم : تاريخ اوروبا الاقتصادى في القرن 19 ، الاسكندرية، دار النشر الثقافية . 1958 . ص 183

لقد لاحظ شارلز بوث "C.Booth"، في احدى دراساته ، أن هناك تغيرات طرأت على العائلات في لندن وبخاصة عائلات العمال النازحين من المناطق الغربية ،بالاضافة الى كثرة الانحرافات الاجتماعية التي نشأت نتيجة لعمليات الهجرة وتضارب القيم والمعايير وزيادة الفقر .(6)

من جهة اخرى اتضح ان الاسرة تسير في طريق التفكك ، وذلك بناء على موشرات معينة مثل ارتفاع معدلات الطلاق ، وضعف سيطرة الاباء على الابناء ،وتغلب النزعة الفردية لدى افراد الاسرة ، وتفكك الروابط القرابية .(7)

كما تغيرت طرق واساليب العمل ، فبعض الاعمال اتسمت بالقساوة والخطر ، مما أدى الى كثرة الحوادث والاحساس بالتعب والارهاق نتيجة طول مدة العمل التي كانت تقدر بـ "14" ساعة في اليوم . ولقد ساهم ذلك في بروز عدة ظواهر إجتماعية في الاوساط العمالية كظاهرة الادمان على الكحول ،وكثرة البغاء وجنوح الاحداث...(8)

6 — عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي ، القاهرة ، مكتبة غريب ، 1978 . ص 33

7 — نفس المرجع السابق : ص 339

8 — حسن الساعاتي : المرجع المذكور سابقا : ص ص 157 — 159

نستخلص مما سبق ، ان عملية التصنيع ساهمت فى تضخم حجم المدن ، وفي ظهور العديد من المؤسسات الاجتماعية ، وبعض الاختراعات الهامة التي ساعدت الانسان فى حياته اليومية والعملية . لكن التصنيع كان ايضا وراء العديد من المشاكل الاجتماعية التي لم تكن معروفة أو بارزة من قبل ، كتمركز السكان فى المناطق الصناعية ، وظهور الاكواخ حول تلك المناطق . كما تفككت اكثر المعايير والقيم الاجتماعية التي كانت سائدة قبل التصنيع .

2 ـ التصنيع في العالم الثالث وآثاره :

تحدثنا فى الفقرات السابقة عن الآثار الاجتماعية الناجمة عن التصنيع في الدول التي شملتها الثورة الصناعية فى بداية أمرها ، ورأينا كيف أن هذا المنعطف التكنولوجي ترتبت عنه ايجابيات وسلبيات . وفى اوائل هذا القرن بدات حركة التصنيع تدخل العالم الثالث حاملة معها آثارا كثيرة .

فبعد الحرب العالمية الثانية حصلت اغلب الدول فى آسيا وافريقيا على استقلالها السياسي . ثم اتجهت للتصنيع باعتباره المخرج الاساسي من التخلف الاجتماعي والاقتصادى ، فبرزت فى تلك الدول المصانع والمركبات بمختلف انواعها ، وحولت اليها المعدات والآلات المتطورة . . . ،

وهكذا انتعشت تبعا لذلك الاسواق بالسلع وازدهرت الحياة فى المناطق الصناعية ، وظهرت المدارس بمختلف مستوياتها . كما تطورت المساكن وتحضرت المدن ، وارتفع المستوى الفنى للعامل ، فضلا عن ظهور العديد من التخصصات المهنية ...

غير ان سياسة التصنيع وما رافقها من طرق فنية لزيادة الانتاج الصناعى ، احدثت تغيرا شديد الوضوح فى مجتمعات الدول النامية . لقد تقلص تماسك الاسرة ، وهاجر العمال الزراعيون الى المراكز الصناعية الكبيرة ، مما ساهم فى حدث تغيرات معينة فى النماذج السلوكية للعمال النازحين من الريف . (9)

لقد اثرت التكنولوجيا فى اغلب الدول النامية فى نظمها الاجتماعية ووظيفتها وفى العلاقات الانسانية والعامة ، كما انها أحدثت ارتباكا كبيرا في شكل الحياة الاجتماعية ومحتوياتها ، وخلق مشكلات بشرية كثيرة . (10)

ويقول حسن الساعاتي : ((لابد من التنبيه الى ان هذه المتضمنات الاجتماعية ، قد اصبحت من مستلزمات عملية التصنيع والتغيير التقنى ، وبخاصة فى الدول النامية التي سارت فى هذه العملية . ذلك

9 — نفس المرجع السابق . ص 211
10 — نفس المرجع السابق : ص 201

لا ن عملية تقنين الانتاج اصبحت تحدث اثارها المعقدة فى جـــــل الدول النامــية .)) (11)

ويمكن تلخيص اهم الاثار السلبية للثورة الصناعية فى البلدان السائرة في طريق النمو كالتالــي :

)) 1 ــ ازدياد حدة المشاكل الاجتماعية والاقتصادية .

2 ــ ارتفاع نسبة البطالة فى العديد من الاقطار نتيجة للتزايـد الكبير فى عدد السكان .)) (12)

نستنتج مما سبق ، ان سياسة التصنيع فى الدول السائرة فى طريـق النمو (كمبدأ قومي اساسي للخروج من التخلف) أحدثت العديد مـــن التغيرات فى جميع المجالات . لكن هذه التغيرات صاحبها بروز العديـد من المشاكل الاجتماعية التى قد يتشابه البعض منها مع تلك التى ظهـرت في اوروبا فى بداية الثورة الصناعية ، وقد يختلف البعض الاخر . وهـــذا يعود الى حد كبير الى اختلاف الظروف البيئية والزمنية ، وطبيعة تكـوين المجتمعات ومقوماتهـــا ... الخ .

11 ــ نفس المرجع السابق . ص 203

12 ــ فلاح سعيد جبر : مشاكل نقل التكنولوجيا ، بيروت ، المؤسســة العربية للدراسات والنشر ، 1979 . ص ص 52 ــ 53 .

3 — التصنيع في الجزائر : آثاره ونتائجه .

اثر حصول الجزائر على الاستقلال الساسي عام 1962 ، واجهتها مشاكل كثيرة . حيث كانت : ((بلدا داميا ، اما اقتصادها الذى كان اقتصادا استعمارى الطابع ينطوى على المميزات التالية :

1 — سوء تنمية معرفة فى التخلف تتميز بضعف صناعي ، بطالة وقلة تشغيل ، امية شاملة ، مدخول فردى منخفض ، غياب اطارات تقنية .

2 — اقتصاد خاضع كل الخضوع للقوة الاستعمارية السابقة ، وهو اقتصاد مذبذب ، مهلهل ، ضعيف يعاني من الشلل بسبب الهجرة الجماعية للتقنيين الاوروبيين .

3 — تفاقم المشاكل الاجتماعية بسبب الصعوبات الاقتصادية والعلامات التي عان منها الشعب .)) (13)

وللخروج من هذه الازمة اعتمدت الجزائر على التصنيع من حيث هو أداة اساسية لتطوير المجتمع وتغييره ، كما خصصت الدولة (300) مليار د . ج ، فى فترة 67— 78 لتنفيذ المشاريع الاقتصادية الاستراتيجية . ولقد تضاعف تبعا لذلك ، حجم اماكن العمل بصورة محسوسة فى القطاع غير

13 — آيت مسعودان سعيد : " الثورة الجزائرية تواصل جهودها " ، المجاهد الاسبوعي ، 84/11/02 ، الجزائر ، ص 22 .

الفلاحي بصورة استثنائية وكان ذلك على حساب القطاع الفلاحي الذى تجمد تقريبا خلال هذه الفترة بسبب الهجرة الريفية .(14)

فالبنية التحتية الصناعية للقطاع العام ، كانت تتسم مع نهاية سنة 1982 بوجود (780) وحدة انتاجية توفر مايفوق عن (240) ألف وظيفة انتاجية . وينحصر مجال النشاط الصناعي فى صناعة الحديد والصلب والصناعات الميكانيكية والمعدنية والكهربائية ، وصناعات مواد البناء والخزف والزجاج والصناعات النسيجية ، والزراعية الغذائية .(15)

ونظرا لمتطلبات الصناعة ليد عاملة فنية عملت الدولة على فتح مراكز للتدريب ، بالاضافة الى مراكز للتكوين المهني قدرت سنة 1982 بـ(450) مركزا . (16)

غير انه يؤخذ على سياسة التصنيع فى الجزائر ، انها كانت تعتمد الى حد كبير على عدم التكافؤ الجهوى ، فقد ذكرت الاحصاءات المسجلة

14 — نفس المرجع السابق . ص 24

15- MPAT:L'aproduction industrielle/67-82,in statistiques, ONS, Alger, juil:sep 84.p 24

16-Z.HASSAINE & O.MOUTERFI:Formation Professionnelle, In statistique,ONS , Alger, AVR/JUIN 84,P51

أواخر عام 82 ، أن هناك (108) وحدة صناعية في الجزائر العاصمة و (52) وحدة في وهران ، و (32) وحدة فى تلمسان ، و (29) وحدة في البليدة ، و (23) وحدة فى عنابة ،و (22) وحدة فى قسنطينة . بينما نجد وحدة (1) واحدة فى ادرار ، ووحدتين (2) فى بسكرة وثلاث (3) فى المسيلة . . . (17)

كما ان نسبة مراكز التكوين المهنى عام 82 فى الوسط تقدر ب : (48,4 ٪) و (28,1٪) فى الغرب و (23,5٪) فى الشرق . (18)

رغم ان سياسة التصنيع المطبقة فى الجزائر جلبت رفاهية فى بعض المجالات ، الا انها خلقت مشاكل اجتماعية ، مثلا ، برزت مشكلة الهجرة من الريف الى المدن المصنعة . حيث ذكرت الاحصاءات الرسمية انه خلال فترة (1966 — 1977) ، ان عدد المهاجرين كان (877,969) نسمة، اغلبهم من فئة الشباب (30 ٪) منهم تتراوح اعمارهم مابين (20 — 34) عاما ، و (6 ٪) منهم فقط تفوق اعمارهم (50) عاما . (19)

17-MPAT : la production industrielle.op.cit.P 25

18-Z.hassaine & C.Mouterfi :op.cit, p 52

19-J.Mouafeg :les migrations internes entre les wilayate de 1966 A 1977,in statistiques, ONS, Alger, AV/JUIN-84.P 37

لقد انعكست هذه الهجرة بشكل مباشر على الفلاحة ، حيث لوحظ تدهور كبير فى هذا القطاع الهام . فكانت حصة الفلاحة ضمن الانتاج الداخلي الاجمالي (12 ٪) سنة 1967 ، و (9٪) سنة 73 ، ثم هبطت الى (7,7 ٪) سنة 78 ، و (7٪) سنة 82 . وهذا يدل على ان الفلاحة تتناقص مساهمتها فى تكوين الدخل القومي باستمرار .(20)

هذا ، وقد خلفت الهجرة هذه ازمة حادة فى السكن . فبينما كان هناك 147 وحدة سكنية لكل الف ساكن عام 1966 ، اصبح فى عام 1977 ، (130) وحدة سكنية لكل الف ساكن . (21)

بناء على ماتقدم ، يلاحظ كيف ان عملية التصنيع قد احدثت تغيرات فى النظم الاجتماعية ووظيفتها ، وفى شكل الحياة الاجتماعية ككل .

فالعلاقات الاجتماعية فى المدن الصناعية تتصف بانها ثانوية أو سطحية وعارضة ، وبهذا تختلف عن تلك العلاقات الاجتماعية السائدة فى الارياف والتي تتسم بسيطرة العلاقات الشخصية او غير الرسمية ، وهذا الاختلاف

---

20 — تقرير وزارة الفلاحة : " الفلاحة الجزائرية مابين 67 — 82 " نفس العدد السابق من مجلة احصاءات.ص 9

21-Djilali ben Amran : Crise de l'habitat en Algérie, Alger, SNED, 1980 , p 31

بين كل من المدينة والريف سبب عدم تكيف العمال الريفيين مع اسلوب الحياة المتحضرة . فبدأت تظهر فى المدن تكوينات اجتماعية (سواء فـي الاحياء او فى مواقف العمل) يتميز افرادها بالتماسك الاجتماعي الشديد والعلاقات الاولية النابعة من المقومات الثقافية للمجتمع المحلي . (22)

فاليد العاملة — مثلا — فى الدول العربية من أصل ريفي ، حيث لوحظ ان هناك ميلا عند هؤلاء المهاجرين لتعويض فقد علاقات جماعتهم الاولية السابقة (فى القرية) بالتردد على المقهى والاختلاط بأناس من قراهم الاصلية والتقرب اليهم حتى ولو كان ذلك داخل المصنع او فـي أوقات العمل . (23)

فمن الطبيعي ان ((يتأثر سلوك الافراد فى المصنع بكل من حاجاتهم البيولوجية والاجتماعية ، وترتبط الحاجات الاجتماعية بدورها بالتاريخ الشخصي للفرد والظروف التي يمر بها .)) (24)

22 — محمد الجوهرى وآخرون : دراسة علم الاجتماع ، القاهرة ، دار المعارف 1975 . ص ص 152 — 154

23 — حسن الساعاتي : المرجع المذكور سابقا . ص 212

24 — عبد الباسط محمد حسن : المرجع المذكور سابقا . ص 100

يبدو اذن ان هذه النوعية من التكتلات الصغيرة الغير رسمية ، بدأت تنتشر في المصنع ، وتفرض وجودها من خلال ادوارها المؤثرة في محيط العمل ، مما يجعل دراسة هذه الاشكال الجديدة من التنظيم الاجتماعي ضرورة حتمية .

* **خلاصة الفصل :**

من خلال عرض افكار هذا الفصل ، يمكن أن نستخلص النقاط التالية :

- ان سياسة التصنيع كانت وراء العديد من التغيرات الاجتماعية في جميع البلدان .
- اتضح ان التصنيع دعم ظاهرة هجرة اليد العاملة من الريف الى المدن الصناعية .
- عمدت اليد العاملة الريفية على تشغيل بعض عناصر ثقافتها (كالتقرب من ابناء القرية او العرش) كعامل اساسي في تكوين علاقات اجتماعية خصوصا في مواقف العمل .

مخطط الفصل الثاني

تمهيد :

1 ـ التنظيم الاجتماعي : تعريفه وانواعه

2 ـ التنظيم الرسمي : تعريفه ونظرياته

3 ـ التنظيم غير الرسمي : تعريفه ونظرياته

أ ـ عوامل ظهور التنظيم غير الرسمي .

ب ـ وظائف التنظيم غير الرسمي .

خلاصة الفصل :

الفصل الثاني

التنظيم الاجتماعي في الصناعة

تمهيد :

كان لابد على التغيرات التكنولوجية التي شهدها العالم أن تحدث تغيرات على المصانع ، فاندثرت الورش بشكلها التقليدى وحلت محلها مصانع ضخمة تستوعب عددا كبيرا من الالآت والعمال ، فاستوجبت الضرورة على تغيير نظام هذه المصانع بطريقة تتلاءم مع الحاجات الاجتماعية للعمال . حيث اصبح من المؤكد ان اماكن العمل تشكل ارضية خصبة لظهور تنظيمات غير رسمية لها وزن كبير وتأثير على سير التنظيم ككل .

١ - التنظيم الاجتماعي : تعريفه وأنواعه .

قبل عصر التصنيع كان نظام الحرف والورش الصغيرة هو السائد في المجتمعات الاوروبية . ويتصف هذا النظام بانه يضم جمع صغير من العاملين فى حرفة واحدة كالنجارين ، والنساجين ، والحدادين ، وكان العلاقة بين العاملين داخل الورشة الواحدة بسيطة . فالمعلمون هم الذين يديرون ويتحكمون فى تسيير تلك الورش ، غير ان علاقتهم بعملية الانتاج تختلف عن علاقة المدير أو صاحب المشروع

بعملية الانتاج في شكلها الحديث .(1)

بعبارة اخرى ، فان الثورة الصناعية ادت الى خروج الصناعة من نطاقها البدائي الى مرحلة المصنع الكبير الذى يضم بين جدرانه العديد من العاملين ، فاقتضت الضرورة التنظيمية الى تحديد المهام وتقسيم الاعمال ، وبذلك تعددت المستويات الادارية والانتاجية للمصنع الجديد بشكل لم يعرفه نظام الورش والحرف .(2)

في بداية التصنيع كان الاهتمام منصبا على كيفية زيادة الانتاج كما وكيفا ، دون اعطاء اى قيمة للجانب البشرى . فقد لاحظ " أدولف بلانكي " :((ان الصناعة فى سنة 1848 ، اخذت تتركز فى مصانع ضخمة ، اشبه مايكون بقشلاقات أو سريات او أديرة ، يتكدس العمال فيها بالمئات، واحيانا بالالوف ، يعملون فى عنابر ضعيفة الانارة ، فاسدة الهواء معرضة لتقلبات الجو ، يرتبط العمال فيها بالآلات التى تتطلب منهم يقظة شديدة، حتى لايتعرض انتاجها لأىّ خطأ ولكيلا تتعرض هي بدورها للعطب .))(3)

---

1 — عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي ، القاهرة ، مكتبة غريب، 1978 . ص ص 96 — 97 .

2 — جبارة عطية : " الجماعة العمالية فى مجتمع المصنع". مجلة الثقافة، وزارة الاعلام والثقافة ، ماى — يونيو 1980 . الجزائر. ص 32

3 — نقلا عن حسن الساعاتي : علم الاجتماع الصناعي ، بيروت ، دار النهضة العربية ، 1980 . ص 155

كما ان المسؤولين عن المصانع كانوا يعتبرون الطبقة العمالية مجرد آلة يديرها صاحب المصنع أو القائم بالمشروع ، وفي هذا الصدد يقـــول أ . براون A.Brown :((ان النظرة القديمة لفترة التكنيك المتوسـط ، كانت ترى ان الجسم البشرى يشبه الالة ، وان كل مرض كان ، على ذلك ، راجعا ، الى اختلال فى أحد الاجزاء أو غيره .)) (4)

وانساق الكثير من السيكولوجيين والسوسيولوجيين الصناعيين بأفكـــار أصحاب المشاريع والمسيرين .((لقد سلم السيكولوجيون الصناعيون فى الماضى باشياء كثيرة فتقبلوا البناء الكلي للصناعة وتقاليدها ، وخرافاتها بـــدون تمحيص تقريبا . وكان لدى المرء حينذاك انطباع سيء بان بنى الانسان قد خلقوا ليكيفوا انفسهم للصناعة وليس العكس .)) (5)

غير ان باحثين آخرين اتجهوا الى العامل الانساني اذ نشر" أندو أور " كتـاب " فلسفـة الصناعـة " سنة 1835 ، تعرض فيه للجوانـب الميكانيكية والتجارية للصناعة لكنه اضاف عنصرا ثالثا وهو العنصر الانسانى.(6)

4 ـــ أ. براون : علم النفس الاجتماعي فى الصناعة ،ترجمة السيد محمـــد خيرى وآخرين ، القاهرة ،دار المعارف، 1968 . ص 72

5 ـــ نفس المرجع السابق . ص 19

6 ـــ كيث ديفيز : السلوك الانساني في العمل ، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي وآخرين ، القاهرة ،دار نهضة مصر، 1974. ص 12

وحوالي عام 1900 أكد " فريدريك تايلور " F.Taylor في الولايات المتحدة الامريكية ، ان الناس فى مواقف العمل عناصر هامة لتحقيق النجوع الانتاجي . وبين عام 1925 ـ 1930 ، قام " ا. مايو E.Mayo وزملاؤه فى جامعة هارفارد بالعديد من التجارب الصناعية توصلوا من خلالها الى فكرة ان المصنع يمثل تنظيما اجتماعيا ، وان العامل يكوّن أهم عناصره .(7)

لقد كشف " ا. مايو " على العلاقات الاجتماعية العمالية داخل المصنع ، بالاضافة الى انه لفت الانتباه الى اثر مجموعة العمل على سلوك العامل اثناء العمل ومردوده . معنى ذلك وجود تنظيم تلقائي ، أو غير شكلي ، أى غير رسمي ، ينشط فى محل العمل بفاعليات قوية . ومنذ ذلك الوقت بدات افكار تتبلور حول التنظيم الاجتماعي بانه يشتمل على نوعين من العلاقات التي تربط العمال فيما بينهم داخل المصنع الواحد : علاقات شكلية او رسمية وتدخل ضمن اطار التنظيم الرسمي ، واخرى غير رسمية ويطلق عليها تنظيم غير رسمي . (8)

7 ـ نفس المرجع السابق ص ص 13 ـ 14

8 ـ د . حسن الساعاتي : المرجع المذكور سابقا . ص ص 323 ـ 328

وانطلاقا من فكرة ان المصنع هو تنظيم اجتماعي بالدرجة الاولى يمكن القول ، انه تم الكشف عن الدور الثاني للتنظيم الاجتماعي . فنجاح أى تنظيم يتوقف على مراعاة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية بشكل متساو. بعبارة أخرى ان أى تسيير للتنظيم لابد ان يأخذ كل الجوانب بشكل متساو ويعطي لكل عنصر حقه ، دون تفضيل الجانب المادى على الجانب الاجتماعي .

فما هو تعريف التنظيم ، وما هي انواعه ؟

يؤكد كل من " ميلر وفورم " D.C MIller,w.h form ، انه ليس للمنشأة الصناعية دور اقتصادى فحسب بل هي تنظيم اجتماعي لايتجه الى الربح والانتاج فقط ، بل له رسالة اجتماعية تهدف الى توفير الراحة والامن والعدالة للعاملين فيها .(9)

فالتعاريف الحديثة اذن ، بدأت تبرز النواحي الاجتماعية للتنظيم بل وتركز على جوانبه البنائية الوظيفية .

أولا ــ يعرفه " بارنز BARNES " ، بانه :

((عبارة عن الجهود التي يقوم بها الانسان من اجل اشباع حاجاته

9 ــ عبد المنعم نور : العلاقات الانسانية ، القاهرة ، دار المعارف ، 1978 . ص 108

الضرورية ، بالاضافة الى الجماعات وغيرها من الوحدات البنائية التي تتكون نتيجة لتلك الجهود .)) (10)

فهذا التعريف ، يعتبر التنظيم محصلة الجهود المقصودة التى يقوم بها الانسان ،بل ويهدف الى اشباع الحاجات الاقتصادية والاجتماعية النفسية للعاملين ، غير ان بارنز أضاف نقطة جوهرية ، وهي الجماعات ، وهذا اعتراف صريح بدور الجماعات واهميتها داخل التنظيم .

ويعلق عبد الباسط على هذا التعريف قائلا :((انه يشتمل على النشاط وتنظيمه ، وعلى الجماعات والابنية الاجتماعية . وهذه الجوانب مترابطة لكل متكامل ، هو مايمكن أن يطلق عليه اصطلاح التنظيم.))(11)

ثانيا – ويعرفه "أ . ميشلى " A. M ucchielli" بانه :

((كل موسسة جماعية تتضمن جماعة من الناس لهم اهداف واضحة تعمل بترتيب مخصص يتضح من توزيع الاعمال ، ووسائل تحقيق هذه الاعمال ،يضاف الى ذلك توزيع مهام القرار والسلطة والرقابة . وعليه فالتنظيم يمثل افرادا بخبراتهم وطموحاتهم وحاجاتهم . فهو عبارة عن

10 – نقلا عن : عبد الباسط محمد حسن : المرجع المذكور سابقا . ص 137
وقد اقتطفت من كتاب : Barnes,he,social institution, .. N.Y,1947.P4

11 – نفس المرجع السابق : ص 137 .

مجموعة من الجماعات بتكوينها وثقافتها وتفكيرها ، ومتطلبات مادية وعلائقيـــة

" Relationnelles " يجب اخذها فى الحسبان .)) (12)

فهذا التعريف شمل كل جوانب التنظيم ، فالجزء الاول منه ركز على الجوانب الرسمية كتقسيم العمل وتوزيع المهام والمراكز والسلطة ، وكل هـذا يدخل تحت اطار التنظيم الرسمي . اما الجزء الثاني من التعريف ، تعرض للجوانب الغير رسمية من خلال ذكره للجماعات ، وثقافتها وحاجاتها . بـل ان الكاتب ربط بين المتطلبات المادية والعلائقية في التنظيم ، فالماديـــة تعتني بزيادة الانتاج ، اما العلائقية فتهتم بالعلاقات الاجتماعية داخــــل التنظـــيم .

من كل ماسبق نستخلص ان التنظيم ، هو تنظيم اجتماعي بالدرجـــة الاولى لانه يشبع حاجات العمال الاساسية في مواقف العمل . وذلـــــك بتهيئة الظروف الملائمة لنشوء علاقات اجتماعية بين الاعضاء تتمثل فـــــي التنظيمات غير الرسمية . كما ان للتنظيم اهداف اقتصادية لا تتحقق الا عن طريق تنظيم رسمي محكم ، يقسم الاعمال ويوزع المهام ويحدد قوانين تتحكـم فى تصرفات الافراد داخل التنظـيم .

12- Alex Mucchielli: Rôles et communications dans Les organisations, Paris , Edit/ESF, 1983.P P.-9-10

• يمكن تقسيم التنظيم من الوجهة النظرية، الى قسمين مترابطين همـا ، التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمـي .((فالى جانب التنظيم الرسمي من اى نوع كان ،يوجد دائما فى المنشأة تنظيم غير رسمي .))(13)

ويرى " شاستر برنارد C. Barnard " :((ان مساهمـة تنظيمين فى عمل واحد ، وفى وقت واحد هو الحقيقة الجوهرية فى جميـع المنظمات المركبة ، أى أن المركب يصبح كلا عضويا .))(14)

فلنحـاول دراسة كل من التنظيم الرسمي ، والتنظيم غير الرسمـي .

2 ـ التنظيـم الرسمـي : تعريفه ونظرياته :

يعتبر التنظيم الرسمي من الدعائم الاساسية لاى منشأة صناعية ، فعن طريقه يتم التنسيق بين مختلف الاجزاء ، وضبط الاعمال وتحديد المسؤوليات.

فما هـو تعريف التنظيم الرسمي ، وماهي اهـم نظرياتـه ؟

هناك عدة تعاريف ـ بنائية وظيفية ـ للتنظيم الرسمي نذكر منهـا مايلـي :

أولا ـ يعرفه كـل من روثلسـبرغر وديكسـون بأنـه :

13- P. Albou : Problémes Humains de Lentreprise . Paris, Dunod, 1980 ,P50

14 ـ نقلا عن أ. براون : المرجع المذكور سابقا . ص 135 .

((نماذج التفاعل داخل التنظيم البشرى (أو بين التنظيم البشرى والتنظيم التقني) التى تفرضها القواعد والسياسات الواضحة للمنشأة ، لتأمين التعاون الضرورى لانجاز اهدافها الاقتصادية .)) (15)

يلاحظ ان هذا التعريف تعرض للجانب البنائي للتنظيم الرسمي عندما ذكر القواعد والسياسات الواضحة للمنشأة ، كما انه لم يهمل الجانب الوظيفي عندما تكلم عن نماذج التفاعل لتأمين التعاون الضرورى . بعبارة أخرى فان التعريف حاول التوفيق بين الجانب البنائى والجانب الوظيفي للتنظيم الرسمي اللذين يضمنان السير الحسن للأعمال الاقتصادية .

ثانيا — ويعرفه علي محمد عبد الوهاب ، بأنه :

((مجموعة القواعد واللوائح والقوانين والتعليمات التى تسنها ادارة المنظمة لتحكم بها علاقات العاملين ، وتعين بهد حدود الادارات والاقسام، وتخصص الادوار ، وتعرف الاختصاصات والسلطات والمسؤوليات وتحدد قنوات الاتصال .)) (16)

يحدد لنا هذا التعريف التنظيم الرسمي ، بالقواعد واللوائح والقوانين والتعليمات الادارية ، وكل هذه الجوانب بنائية ، وتتمثل

15-D.'apres: B.Mottez: La sociologie industrielle, paris, puf, 1975, p 23

16 — د . علي محمد عبد الوهاب : ادارة الافراد ج/1 ، القاهرة ، مكتبة عين شمس . 1975 ، ص ص 25 — 26

وظيفتها فى ضبط سلوك الاعضاء فى التنظيم ، عن طريق تحديد الادارات والاقسام ، وكذلك تعيين أدوار ومراكز الافراد والتمييز بين كل اختصاص حتى لا تعم الفوضى ، والاتكالية . فضلا عن ذلك كله فأن التنظيم الرسمي يحدد قنوات الاتصال بين كل الفروع والاقسام من جهة وبين الافراد العاملين من جهة أخرى .

وعموما ، فالتنظيمات الصناعية الكبيرة تعتمد فى تنظيمها الرسمي على المبادئ التالية :

- تسلسل المراكز والادوار فى نظام هرمي .
- تحديد دقيق للسلطات والمسوءوليات .
- التزامات وظيفية محددة لكل قسم .
- نسق دقيق للاتصال يربط بين مختلف المستويات .
- الاعتماد على القرارات واللوائح المكتوبة .
- وضع أهداف التنظيم فوق الاهداف والمصالح الفردية .(17)

شهد العالم الصناعي عدة اساليب تنظيمية تهدف الى تقليل المشاكل الداخلية للتنظيم ، واشباع حاجات عناصره وضمان الاستمرارية. لكن بعض الاساليب ركزت على الجانب المادى ، وأخرى على الجانب

17 — عبد الباسط محمد حسن : المرجع المذكور سابقا . ص 170 .

الاجتماعي ، بينما نجد فريقا ثالثا حوال التفيق بين الجانب المادى والجانب الاجتماعي .

((يرى " سكوت "scott.w ، ان هناك ثلاث نظريات للتنظيم الرسمي اصبح لها تأثير يعتد به على الفكر والعمل التنظيمي ، هي :

- النظرية التقليدية .
- النظرية التقليدية الحديثة .
- النظرية الحديثة.)) (18)

فما هي خصائص كل نظرية ؟

لقد نشأت عدة مدارس للفكر التنظيمي كونت مايعرف بالنظرية التقليدية منها :

مدرسة الادارة العلمية ، التي تزعمها " ف . تيلور" . حيث اهتم في المقام الاول بانجاز العمل بأقل تكلفة ، مما جعله لايهتم كثيرا بالعامل كشخص . (19)

---

18 - نقلا عن مصطفى احمد تركى : "الشخصية ونظرية التنظيم". مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت ، العدد الرابع ، المجلد 12- 1984 الكويت . ص ص 33 - 34 . وقد نقل الكاتب الخطة من كتاب :
scott.w:organizational theory.cpsp,N.Y ,1969 ,pp:537.548

19 - نفس المرجع السابق : ص 34 .

أما مدرسة الادارة العامة ،بقيادة جوليك ويورك Gulick, Urwik(1937)، فقد ركزت على العلاقات البنائية بين الانتاج ، والافراد ، والامدادات ، ووحدات الخدمات الاخرى فى التنظيم . بل ان هذه المدرسة اهتمت بالكفاءة بشكل لايختلف كثيرا عن مدرسة الادارة العلمية .(20)

وبالنسبة لما يطلق عليه اسم " المدرسة البيروقراطية " بزعامة ماكس ويبر ، " M.Weber " ، فقد قدمت نموذجا للتنظيم البيروقراطي يتلخص في تنظيم المناصب ونطاق اختصاصها ، بل وتتصف وظائف الافراد فى التنظيم بانها رسمية وبعيدة عن الاعتبارات الشخصية والعواطف . (21)

ويؤخذ على هذه النظرية فى انها ركزت على التحليل الرسمي للتنظيم واهملت التفاعل بين شخصية الفرد والجماعات غير الرسمية ،ولم تضع اعتبارا للصراع داخل التنظيم . زيادة على انها تفرض ضغوطا وقواعد جامدة على الافراد دون اشباع حاجاتهم الاجتماعية النفسية.بل ان هذه النظرية تقلص من روح الابتكار لدى العاملين وزيادة المعرفة عندهم ، وتدفعهم الى عدم الثقة بالاخرين . (22)

---

20 ــ نفس المرجع السابق : ص ص 34 ــ 35
21 ــ عبد الباسط محمد حسن : المرجع المذكور سابقا ،ص ص 151 ــ 152
22 ــ مصطفى احمد تركي : المرجع المذكور سابقا ، ص ص 36 ــ 37

بالرغم من الانتقادات التى وجهت الى هذه النظرية فانها تركت آثارا واضحة لا يمكن نكرانها فى الفكر التنظيمي ، بل ان بعض مبادئها لا تزال مستخدمة فى كثير من التنظيمات الحديثة . (23)

أما بالنسبة للنظرية التقليدية الحديثة . فقد اعتمدت هذه النظرية على مبادئ المدرسة التقليدية وخاصة اعمدة التنظيم عندها ، ومع ذلك فان هذه النظرية لها اسهاماتها الجديدة فى دراسة التنظيم ، منها ادخال العلوم السلوكية بطريقة متكاملة ، وبهذا برهنت النظرية التقليدية الحديثة وحركة العلاقات الانسانية على ان مبادئ المذهب التقليدى واعمدته التنظيمية تتأثر بافعال وسلوك الانسان فى التنظيم . وقد تأثرت هذه النظرية ببحوث " كرت ليفن " K.LEWIN حول سلوك الفرد والجماعة من جهة وبكتابات " ا . مايو " وجماعته عن دراسة هاوثورن والتى اوضحت دور العلاقات الانسانية فى زيادة الانتاج . (24)

غير ان هذه ليست اكثر من مجموعة من المعلومات الوصفية التي لا قيمة لها . بل تعاني من عدم النضج ، حيث ينقصها النظرة

23 ــ نفس المرجع السابق : ص 39

24 ــ نفس المرجع السابق ، ص 40 . وقد اقتطفت من كتاب :
Lichtman.c,Hunt.R:Personality and organiztion theory. N.Y,oup;1975 ,p . 903

التكاملية للعوامل المختلفة التي تتفاعل مع السلوك الانساني في التنظيم . (25)

بالرغم من الانتقادات التى وجهت الى هذه النظرية ، فانها ساهمت بشكل كبير فى ارتقاء علم النفس الصناعي وعلم الاجتماع الصناعي، وفتحت المجال امام المهتمين بالتنظيم لتطوير افكارهم وخلق اساليب تنظيمية اكثر واقعية وتكامل .

بخصوص النظرية الحديثة فقد ظهرت حديثا عدة اتجاهات ، حاولت خلق اسلوب تنظيمي جديد يعتمد على الانسجام بين المقتضيات التكنولوجية وحاجات العمال النفسية والاجتماعية ، ولعل اهم هذه المحاولات التنظيمية هي :

- اتجاه الجماعات المستقلة
- نموذج التنظيم الانساني الفعال (SYSTEM 4)
- النموذج التنظيمي (Z)

فلنحاول دراسة افكار واسس كل اتجاه. بالنسبة لاتجاه الجماعات المستقلة : يقوم هذا الاتجاه على الاعتقاد بان التنظيم يحدده نسقان

---

25 - نفس المرجع السابق : ص ص 40 - 41 . وقد اقتطفت من كتاب :
SCOTT.W: OP CIT

أساسيان هما : النسق التكنولوجي والنسق الاجتماعي ، ويستمد التنظيم خصائصه الجوهرية من الانسجام والتفاعل المتكافئ بين النسقين . أما الجانب التطبيقي لهذا الاتجاه ، فيتجلى أساسا في انشاء جماعات عمل صغيرة مستقلة أو شبه مستقلة أو مكتفية ذاتيا . فبعد ان يختار الأفراد - بكل حرية - بعضهم البعض ويكونون جماعة عمل صغيرة وينتخبون من بينهم قائدا ، يوزعون الاعمال والمسؤوليات على بعضهم البعض ويخططون برامجهم ويراقبون وينظمون وظائفهم ويقيمون آدائهم ، ويتخذون القرارات المناسبة ، ويحددون اهدافهم مع المصالح الادارية . (26)

ويؤخذ على هذا الاتجاه انه يهدد مصالح المشرفين ويقضي على ادوارهم وبالتالي قد يعرقلون مسار هذا النظام ، بالاضافة الى ان هذا التصميم قد يؤدي الى غموض التوقعات بين مختلف الجماعات مما ينجم عنه تمركز المعلومات لدى جماعة دون أخرى وبالتالي يحدث صراع . (27)

ويبدو أن العمليات المطلوبة من الجماعات تتطلب معرفة علمية كبيرة وتكوينا عاليا . لهذا فقد لايصلح هذا النظام على جميع العمال وخاصة في البلدان التي تتصف طبقتها الشغيلة بالأمية والجهل للأمور التقنية . رغم

26 - تغزى امحمد : " الدوافع والحاجات النفسية الاجتماعية " مجلة الجامعة، د.م.ج / العدد 19- 1983 الجزائر ، ص ص 17 - 18
27 - نفس المرجع السابق . ص ص 18 - 19

رغم كل هذا ، فاننا نستطيع القول ان هذا التصميم يشكل بداية الاهتمام الجدى لجماعات العمل لما لها من دور كبير في اشباع الحاجات الاجتماعية النفسية للاشخاص فى مواقع العمل .

أما نموذج التنظيم الانساني الفعال (4 SYSTEM) فظهر على يد " ليكرت "R.Likert" عام 1967 . لقد اقترح هذا العالم نظام دورية العمل خاصة بالنسبة للمديرين والاخذ بنظام تعدد العضوية في اكثر من جماعة بالنسبة للفرد . بالاضافة الى دعم الثقة بين كل العاملين وفتح المجال لحرية النقاش حول العمل بين مختلف المستويات حتى يتمكن الرؤساء من الالمام بكل المشاكل العمالية . كما يلح نفس العالم على وجوب خلق نظام اتصال محكم يمس جميع المستويات ويتخذ اشكالا تصاعدية وتنازلية وافقية ، حتى يتم اشراك كل العاملين فى اتخاذ القرار. وتبعا لذلك فالاهداف التنظيمية يتم تحديدها بشكل جماعي لتكون متقاربة مع اهداف التنظيمات غير الرسمية . اما وظائف المراجعة والرقابة فيتم تقسيمها في مختلف أرجاء التنظيم بل ويجب توفير كل البيانات للجميع كمرشد للسلوك . هذا ويبنى نظام الحوافز على المكافآت واعتراف الجماعة ومدى المشاركة فى اتخاذ القرار . (28)

28 ـــ رفاعي محمد رفاعي " فلسفة الادارة اليابانية فى ادارة المـــوارد =

وعموما فان هذا النظام يتضمن بعض العناصر التي تدل على الاهتمام بالموظف ، فحاول التوحيد بين اهداف التنظيم الرسمي ، والتنظيم غير الرسمي وأكد على العمل الجماعي فى اتخاذ القرار . الا ان هذا النموذج في معظمه تعلق بالجانب العملي والانتاجي للعامل . (29)

رغم هذا يمكن القول ان ليكرت كان اكثر واقعية من سابقيه باعتبار انه حاول تشغيل التنظيم غير الرسمي فى السياسة التنظيمية من جهة ، واهتمامه بالمشاكل الاجتماعية للعمال من جهة أخرى .

أما النموذج التنظيمي (Z) ، فظهر عام 1978 ، ويعتبر " أوشي " "W.OUCHI" من رواده وينص على ضمان التوظيف فى الاجل الطويل ، والمشاركة الجماعية في صنع القرارات ، والمسؤولية الفردية والتوسط في التخصص والاهتمام الشمولي بالموظف ، كما يعتمد هذا النموذج على الرقابة الضمنية الغير رسمية باستخدام معايير صريحة والمسؤولية الفردية ، بالاضافة

= الانسانية " مجلة العلوم الاجتماعية . المرجع المذكور سابقا . ص ص 103 — 104 ، وقد اقتطفت من كتاب Likert.R ,the humain organization,M.H, 1967

29 — نفس المرجع السابق . ص 104

الــى البطـــيء في الترقـــــية وتقـــويم الاداء . (30)

بالرغم من ان هذا النظام قد حقق نتائج ايجابية ، الا ان الناحية العملية اكدت ان الفرد فى هذا النظام مازال في النهاية هو متخذ القرار. بل انه يأخذ من التنظيم التقليدى فكرة التخصص فى مجال معين الـــتي تعيق النمو المعرفي للعمال . (31)

نستنتج مما سبق ان الاتجاهات الحديثة فى التنظيم الرسمي حاولت ادراج التنظيم غير الرسمي فى مخططاتها والاهتمام بالمشاكل الاجتماعـــية للعمال محاولة بذلك دعم تكيف الافراد داخل التنظيم واشباع حاجاتهـــم المتعددة .

3 ـ التنظـــيم غير الرســـمي : تعريفه ونظرياته .

يبدو انه يوجد شبه اتفاق على ان التنظيم الرسمي لايشكل الا جزءا صغيرا من التنظيم العام للمنشأة ، وذلك بمقارنته بالتنظيم غير الرسمي الذى يعتبر من العناصر الهامة والحساسة فى ادارة المؤسسة وانتاجيتها نظـــرا للدور الفعال الذى يلعبه فـي مواقـف العمـل .

30 ــ نفس المرجع السابق . ص 106 . وقد اقتطفت من كتاب :
W. ouchi&Jaeger.A: Type z organization, AMR, april '78, pp: '307-311

31 ــ نفس المرجع السابق . ص ص 106 ــ 107

فما هو تعريف التنظيم غير الرسمي ، وماهي اهم نظرياته ؟

لوحظ ان اغلب التعاريف تنحو منحنى مختصرا ويفضل اصحابها اعطاء امثلة عن التنظيم غير الرسمي بدلا من تعريفه ، وربما يعود هذا الى تعقد المصطلح . لقد امكن التمييز بين تعريفين رئيسيين هما كالتالي :

أولا - يقول " روثلسبرغر وديكسون" بأنه :

((العلاقات البينشخصية الفعلية ، الموجودة بين اعضاء التنظيم ، التي لا يعرضها التنظيم الرسمي او يعرفها بشكل سيء ، ويقابل هذا التنظيم منطق العواطف ، اى تلك الافكار والاعتقادات التي توضح القيم الخاصة بالعلاقات البشرية فى مختلف مجموعات المنشأة .)) (32)

يوضح هذا التعريف ان التنظيم غير الرسمي يتمثل فى العلاقات التي تتم بين اعضاء التنظيم ، وتوصف هذه العلاقات بانها فعلية أى ذات نفوذ وتأثير لانها تشمل على الاراء والافكار او الاعتقادات التي جمعت الاعضاء وكونت لهم قيما غير رسمية خاصة . وبالتالي فهي تمكنهم من اتخاذ مواقف محددة تجاه التنظيم ككل . ورغم هذا فان التنظيم الرسمي لايذكرها في لوائحه او قوانينه ، وان ذكرها فانه يسيء اليها خاصة اذا كانت

32- D'apres, B.Mottez: op.cit: p 23

اهـــــــداف الجانبـــــــين متعارضـــــــة .

ثانيـا — ويعــرفه كل من " ملر وفورم " MILLER.D &FORM.W بأنه :

((شبكة من العلاقات الشخصية والاجتماعية التى تنشأ بعيدا عن التنظـيم الرسمي ، والتي ترتبط بأداء الأعمال وانجاز المهام فى المنظمة .)) (33)

يبين هذا التعريف ان التنظيم غير الرسمي يمثل شبكة او تعقـيد من العلاقات التى تتصف بانها شخصية أو قوية ووثيقة وليست عابرة أو سطحية. غير ان هذه العلاقات لا تظهر بقرار رسمي ولا دخل للتنظيم الرسمـي فى نشوئها ، بل لها دور فعال في مواقف العمل وفي سيرورة التنظـيم كـكل .

من هذين التعريفين يمكن استخلاص ثلاث صفات رئيسية للتنظيم غـير الرسمي ، وهي :

— علاقات شخصية بين الافــراد .

— دور فعـــال ...

— أعمال وأفكـار مرتبطـة بأهداف التنظـيم .

---

33 — نقلا عن : عبد الباسط محمد حسن ، المرجع المذكور سابقا . ص 174 . وقد اقتطفت من كتاب :

Miller.D& Form.W:Industrial sociology,japan,1964.p 224

ان محص هذه الصفات الثلاث يشير الى أن العلاقات الشخصية بين الافراد لاتظهر الا من خلال التفاعل المستمر ، والاتصالات غير الرسمية العديدة والثقة المتبادلة والتشابه فى الافكار والتقارب فى الاراء . كما ان الدور الفعال لايأتي الاّ عن طريق التنظيم والتخطيط المحكمين. اما الصفة الثالثة نكتشف من خلالها ان اهداف التنظيم غير الرسمي تكون متأثرة الى حد كبير بأهداف المنشأة ، وهذا لايعني بالضرورة أنَ تكون أهداف التنظيم غير الرسمي مكملة لأهداف التنظيم الرسمي ، بل قد تكون عكسية تماما .

انطلاقا من هذه الصفات يمكن فهم سبب تسمية هذا النوع من التنظيم بالتنظيم غير الرسمي ، فالعناصر الثلاثة سابقة الذكر - العلاقات والادوار والاهداف - كلها موجودة واساسية بالنسبة للتنظيم الرسمي لكنها محددة بقوانين ولوائح رسمية ، بينما فى التنظيم غير الرسمي تكون نابعة من الافراد وبشكل غير رسمي .

وبالنسبة لمكونات التنظيم غير الرسمي فان " أ. براون " يرى أن :

((جماعة العمل الطبيعية تمثل الوحدة الاساسية للتنظيم غير الرسمي في المصنع .)) (34)

34 - أ. براون : المرجع المذكور سابقا . ص 140

معنى هذا أن جماعة العمل الطبيعية ليست هي التنظيم غير الرسمي ، بل هي أساس التنظيم غير الرسمي . وعليه لابد ان تحتوى على عناصر أخرى حددها كل من ميلر وفورم بالقيم والقواعد التي تحكم نشاطات الاعضاء وسلوكهم وتحدد أهداف التنظيم غير الرسمي وتنظيم علاقاتهم ببقية التنظيمات الأخرى . بالاضافة الى هذا فان التنظيم غير الرسمي يحرص على خلق نظام للاتصال غير الرسمي بين الاعضاء للتشاور في مختلف الأمور التي تهمهم . (35)

ويمكن اضافة عنصرا ثالثا يتمثل في القائد غير الرسمي الذى لاتعينه الادارة او الانتخابات الرسمية ، بل يبرز ويستمد قوته من داخل التنظيم غير الرسمي نتيجة اعتراف اعضاء هذا التنظيم بقدراته في تنسيق اعمالهم . (36)

وعليه يبدو انه يوجد التباس أو خلط واقع بين مصطلح التنظيم غير الرسمي ومصطلح الجماعة غير الرسمية . فالكثير من الكتاب يطلق اسم الجماعة غير الرسمية للاشارة الى التنظيم غير الرسمي . غير ان الملاحظة الميدانية التي أجريت في مجال البحث تشير الى وجود فرق شاسع بين

35 — عبد الباسط محمد حسن : المرجع المذكور سابقا ، ص ص 177 — 178

36 — عبد الرحمن عيسوى : علم النفس والانتاج ، القاهرة ، موسسة شباب الجامعة ، (د / ت) . ص ص 425 — 427

المصطلحين . على سبيل المثال ، هل يمكن اعتبار الجماعة (أ) مثـــلا التي تنظم اعمالها وتخطط وتحدد أهدافا غير رسمية اما مكملة او مناقضة لاهداف التنظيم الرسمي . بينما نجد الجماعة (ب) لا تبالي باهداف التنظيم بل تفكر فى كيفية قضاء أوقات الفراغ واللهو والمرح . فهل يمكن أن نعتبر كلا الجماعتين تنظيمين غير رسميين ؟ ، لو رجعنا الى تعريف ميلر وفـورم لوجدنا انه يوكد على ضرورة ارتباط اهداف التنظيم غير الرسمي بـــأداء الاعمال وانجاز المهام في المنظمة ، وهذا يتوفر فى الجماعة (أ) وينعـدم في الجماعة (ب) . وحتى ندعم فكرتنا هذه بأدلة قاطعة لابد أن ندرج وصف ا. مايو وجماعته للتنظيم غير الرسمي ونقارنه ببعض تعاريـــف الجماعــة غير الرســمية .

فقد قام أ . مايــو وجماعته بتجربة ((حجرة بنك الاسلاك)) بمصنع هاوثورن كشفوا عن وجود تنظيمات غير رسمية لها تنظيماتها الداخليـــة وعاداتها ومعاييرها السلوكية ، وآراؤها وقيمها ، ووظائفها التي تختلف الى حد كبير عما تحدده الادارة من وظائف واهداف . (37)

ويقابل هذا الوصف للتنظيمات غير الرسمية تعريف " شنيدر"

37 ـ عبد الباسط محمد حسن : المرجع المذكور سابقا ، ص 178

للجماعة غير الرسمية ، حيث يرى بانها :((الجماعة التي تتميز بالتفاعل التلقائي الذى يحدث لفترة طويلة نسبيا بين مجموعة صغيرة من الاشخاص يقوم اعضاؤها باداء ادوار محددة ، بغرض تحقيق غايات معينة .)) (38)

كما يعرفها احمد زكي بدوى : بأنها ((مجموعة من الافراد تخلو من البناء الاجتماعي الواضح والاسم والغرض المحددين والقواعد والمعايير المعروفة كما ان قراراتها غير رسمية وغير مكتوبة ، وقد تكون طويلة أو قصيرة الامد كما قد تكون مستقرة أو غير مستقرة .)) (39)

فاذا قارنا التعريفين السابقين مع وصف التنظيم غير الرسمي لـ" ا. مايو" لوجدنا ان التنظيم غير الرسمي يحتوى على تنظيم داخلي وقيم وعادات وآراء ومعايير تحدد سلوك الافراد . بينما تكاد هذه الاشياء تكون معدومة في الجماعة غير الرسمية . من جهة أخرى نرى أن وظائف واهداف التنظيم محددة ، وهذا لانجده في تعاريف الجماعة غير الرسمية ،بل ان ادوارها وأغراضها ليست مرتبطة بأداء الاعمال وانجاز المهام في التنظيم. كما ان درجة التماسك بين اعضاء التنظيم غير الرسمي تتصف بأنها قوية

---

38 ـ نقلا عن نفس المرجع السابق . ص ص 174 ـ 175، (وقد حولنا التعريف الى صيغة المفرد)

39 ـ احمد زكي بدوى : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ،بيروت ، مكتبة لبنان ، 1982، (مادة : الجماعة غير الرسمية) .

وشخصية ، بينما يبدو ان التماسك ضعيف فى الجماعة غير الرسمية باعتبار ان التعاريف السابقة لم تشر الى هذه الناحية الاساسية اطلاقا .

يظهر مما تقدم ان التنظيم غير الرسمي عبارة عن جماعة فعالة لها تأثير – ايجابي أو سلبي – على التنظيم ككل ، وعلى العكس من ذلك نجد ان الجماعة غير الرسمية لا تؤثر مخططاتها وقراراتها ايجابيا أو سلبا على التنظيم واهدافه . لهذا يمكن ان نصف هذه الجماعة بالجماعة العقيمة أو المسالمة ، اذا ماقورنت بوزن وقوة التنظيم غير الرسمي .

الا ان الجماعة غير الرسمية اذا تطورت وتوفرت فيها الصفات الثلاث السابقة الذكر تصبح تنظيما غير رسميا ، وقد يحدث العكس عندما يبرز الخلاف بين الاعضاء ويتخلى كل منهم عن الاهداف وينقص نشاطهم وتخطيطهم ، مع احتفاظهم بعلاقاتهم وصداقتهم ، فيصبحون جماعة غير رسمية بعدما كانوا تنظيما غير رسميا .

ولا بد من الاشارة هنا الى التشابه بين الجماعة غير الرسمية والتنظيم غير الرسمي ، فزيادة عن أن كليهما لايظهر بقرار رسمي ، نجد أيضا ان الحجم الصغير يمثل نقطة الالتقاء بينهما . حيث أشار : " ش . برنارد " فى حديثه عن العلاقات غير الرسمية داخل التنظيم الى انه ((يمكن اعتبار جميع المنظمات الكبيرة مكونة من عدد من

الجماعات الصغيرة . ويتباين عدد افراد هذه الجماعات الصغيرة ، الا انها تتراوح فى المتوسط من ثمانية الى عشرة افراد . والحقيقة التى تعين هذا العدد هى ان مشاكل الاتصال تتزايد كلما تزايد عدد افراد الجماعة .)) (40)

ومن الناحية البنائية يرتبط التنظيم غير الرسمي بقيم الاعضاء والاتصالات غير الرسمية التى تحدث بينهم ، وبالقائد غير الرسمي كمنسق للاعمال .

يشير احد التعاريف الى ان القيمة هي :

((غرض للالتحام الجماعي . فالمعتقدات والمعايير تجد فى القيم فلسفتها ، أو بمعنى ما ، مفاهيمها الاساسية ، وهذا يعني ان كل قيمة تكون جزءاً من منظومة ، لان القيم تنظم الافكار والسلوك .)) (41)

فالتنظيم غير الرسمي يقوم بتنظيم نفسه عن طريق بعض القيم والقواعد المحددة لسلوك الاعضاء . وتتعلق هذه القيم بالمواقف والمعتقدات والمشاعر السائدة فى العمل . ويلزم التنظيم غير الرسمي

40 ــ نقلا عن . براون : المرجع المذكور سابقا . ص 134

41-J.Sumpf & M.Hugues : Dictionnaire de sociologie, paris, L-larousse, 1978., (matiere: valeur)

جميع الاعضاء باتباع السلوك المحدد على اعتبار انه خلاصة الاتفاق السائد بينهم والذى يختص بتحديد نمط معين من تصرفات الاعضاء للوصول الى الاهداف المرسومة . (42)

اما الاتصالات غير الرسمية فيعرفها كل من " لوغرى وبمارتن Legres "pemartin بأنها :

((جميع الاتصالات التي تظهر خارج قنوات المخطط التنظيمي . فمن البديهي ان يتبادل الناس فى كل منشأة ، معلومات دون المرور بممرات التسلسل الادارى والوظيفي القائمة : انها الاحاديث المختلفة ، والمقابلات الطارئة ، والمناقشات فى مطعم المنشأة ... الخ .)) (43)

وينشأ الاتصال غير الرسمي نتيجة لما بين الافراد من علاقات اجتماعية وصداقات شخصية . وهؤلاء الافراد يتصلون ببعضهم البعض للتنفيس عن مشاعرهم ، وصراعاتهم ، وقلقهم ومختلف حاجاتهم الاجتماعية والمهنية . هذا ولا بد من الاشارة هنا الى ان الافراد لايتبعون اتجاهات محددة كما هو الحال في الاتصال الرسمي . فقد يكون بعض هذه

42 — محمد على شهيب : السلوك الانساني فى التنظيم . القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1976 . ص ص 185 — 186

43-J.Leg res &D.pemartin:pratique des rlations humaine dans l'etreprise,paris, Ed/d'organisation,1981,p-159

الاتصالات نازلا ، وبعضها صاعدا ، وبعضها على المستوى الافقي دون قيد أو شرط . (44)

ويؤكد " هـ . سيمون H.Simon " انه : ((عندما تظهر خطوط الاتصال غير الرسمي يتم تبادل المشاورات والنصائح والمعلومات بل واحيانا الاوامر والتعليمات .)) (45)

أما القائد غير الرسمي فهو :

((الشخص الذى يبرز من داخل المجموعة بصفة غير رسمية من خلال الصلات غير الرسمية التي تكون التنظيم الاجتماعي والذى لا ... له فى خرائط التنظيم الرسمية ، انه شخص تختاره المجموعة بذاتها ليرعى مصالحها ويعكس اتجاهاتها ومطالبها ووجهات نظرها .)) (46)

ويقوم القائد — نتيجة خبراته وميزاته الخاصة — بتنظيم واقتراح طرق للتصرف على اعضاء تنظيمه غير الرسمي ، وينقل آراء هؤلاء الاعضاء الى التنظيمات غير الرسمية الاخرى أو الادارة او الاتحادات العمالية . (47)

---

44 — صالح الشبكشي : العلاقات الانسانية فى الادارة ، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، 1969 ، ص 296

45 — نقلا عن محمد على محمد : مجتمع المصنع ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1972 ، ص 189

46 — زكي محمود هاشم : الادارة العلمية ، وكالة المطبوعات الكويت ، 1979 ، ص 225

47 — محمد علي شهيب : المرجع المذكور سابقا ، ص ص 183 — 184

نستنتج مما سبق ، ان التنظيم غير الرسمي يطلق على مجموعة من الافراد تربطهم قيماً وقواعد غير رسمية مشتركة ، بالاضافة الى وجود شبكة من الاتصالات غير الرسمية لتنظيم اعمال هؤلاء الاعضاء والتشاور في القضايا التي تهمهم ، وذلك لتقريب وجهات النظر المختلفة وتحديد الاهداف المرتبطة باداء الاعمال وانجاز المهام في المنشأة والتي سوف تؤثر على الاهداف الرسمية بالايجاب او السلب. وقد يظهر قائد غير رسمي داخل التنظيم لتسهيل وظائف الاعضاء والتنسيق بينهم .

ننتقل الان الى عرض النظريات التي صيغت حول التنظيم غير الرسمي . فنظرية الجوار او التجاور في المكان . تؤكد ان شعور الافراد بالانتماء الى تنظيم غير رسمي يظهر كنتيجة للتقارب او الجوار في مكان العمل ، حيث يكون العاملون في نفس القسم او نفس الموقع تنظيمات غير رسمية متميزة . (48)

---

48 — محمد الحناوى : السلوك التنظيمي ، الاسكندرية ، دار الجامعات المصرية ، 1974 . ص 248

أما بالنسبة لنظرية النشاط ، والتفاعل ، والعاطفة، التي ترتبط بجورج هومانز G.Homans . وحسب هذه النظرية فان العناصر الثلاث تتفاعل مع بعضها بطريقة مباشرة ، فكلما ازدادت النشاطات المشتركة بين افراد معينين ، ازداد تفاعلهم ، وبالتالي ازدادت قوة العاطفة التى تربطهم . اما اذا ازداد التفاعل بين الافراد ، زادت النشاطات التى يشتركون فيها معا ، وبالتالي ازدادت العاطفة بينهم ، وبزيادة قوة العاطفة بين الافراد ، يزيد نشاطهم وتفاعلهم . ويعتقد صاحب هذه النظرية ، ان التفاعل اقوى العناصر الثلاث فى تكوين التنظيم غير الرسمي ، ولا يقصد بالتفاعل هنا ، مجرد القرب المادى ، ولكن ذلك الالتقاء الجماعي لحل المشاكل ، وتحقيق الاهداف وتسهيل التعاون وتخفيض التوتر . ويعد التنظيم غير الرسمي الناجم عن مثل هذا التفاعل من أقوى التنظيمات . (49) .

أما نظرية التوازن ترتبط بـ " نيوكمب " T.Newcomb وتنص على ان تجاذب الافراد فيما بينهم يستند الى اتجاهاتهم المشتركة تجاه أهداف أو أشياء معينة . وبمجرد تكوين التنظيم غير الرسمي بين الأفراد

49 — نفس المرجع السابق . ص 249

فانهم يسعون فى سبيل الوصول الى توازن بين الانجذاب والاتجاهات المشتركة ، واذا لم يتحقق ذلك التوازن ، تبدأ المحاولات لتحقيقه واذا فشلت فان العلاقات عادة ماتزول . ويعتقد صاحب النظرية ان لعاملي القرب المكاني والتفاعل دورا هاما في تكوين التنظيمات غير الرسمية. (50)

من خلال عرض هذه النظريات يمكن القول ان العناصر التى اعتمدت عليها تلعب دورا هاما فى نشأة أو ظهور التنظيمات غير الرسمية . لكن يلاحظ ان تلك النظريات لم تتطرق لعامل الانتماء الى مجتمع محلي أو عشيرة ، ربما لأن هذا العامل لايلعب دورا كبيرا فى المجتمعات الغربية التي تأثرت بها تلك النظريات .

لقد أشار عدد من الباحثين الى ان العامل الجهوى والعشائرى في المجتمعات العربية يلعب دورا في ظهور التكتلات الاجتماعية عامة والتنظيمات غير الرسمية العمالية خصوصا . وسوف نشرح هذه النقطة عند التطرق للفقرات الخاصة بالدراسات العربية والجزائرية .

أ - عوامل ظهور التنظيم غير الرسمي :

يعتقد أ . براون ان التنظيمات غير الرسمية تتكون داخل المنشأة نتيجة عدة عوامل ، منها :

---

50 - نفس المرجع السابق . ص ص 249- 250

- الاشتراك فى مجتمع محلـي واحد .

- الاشتراك فى المهـنة .

- مواجهة الادارة . (51)

فلندرس كل عامل من هـذه العوامـل .

العامـل الاول : الاشـتراك فـي مجتمـع محلـي واحـد :

قد يكون للتنظيم غير الرسمي جذور خارج المنشأة ،الا انه لايأخذ شكله الاجتماعي المؤثر الا فى تفاعله داخل المنشأة . وهذه الجذور تجعل المجتمع الجديد الذى يتكون داخل المنشأة من بيئات اجتماعـية مختلفة يساهم فى تشكيل تكتلات لها صلة بالمجتمع المحلي . (52)

وقد قام " أ. غولدنر A. Gouldner بدراسة في أحد مصانع الجبس كشفت ان عمال التعدين يتكتلون فى تنظيمات غير رسمية متماسكة ، تمـارس عملها بعيدا عن خطوط السلطة الرسمية . وهذا بدوره هو الذى جعلهـا قادرة على تنمية مجموعة من المعايير والقيم الخاصة بادارة العمل ، والـتي تشكل اتجاهات الاعضاء نحو ادارة المصنع وتنظيمه الرسمي . وقد فسـر

51 ــ أ. براون : المرجع المذكور سابقا . ص 150

52 ــ عبد المجيد عبد الرحيم : علم الاجتماع الصناعي ، القاهرة ، مكتبـة الانجلو المصريـة ، 1975 . ص ص 77 ــ 80

غولدنر سبب نشأة هذه التنظيمات غير الرسمية ، بأن عمال قسم التعدين تربطهم روابط اجتماعية وثيقة خارج نطاق العمل في المصنع ، فهم يعيشون حياة أقرب الى الجماعات التضامنية في مجتمعهم المحلي ، ويقضون أوقات فراغهم معا باستمرار . (53)

عموما ، يمكن القول ان الافراد الذين ينتمون الى مجتمع محلي واحد ، من المحتمل ان تقوم بينهم علاقات وثيقة داخل المنشأة ، ذلك لأن لكل مجتمع محلي عادات وتقاليد وأفكار ولهجات تختلف نوعا ما عن باقي القرى والمدن . لهذا فان الفرد في المنشأة عندما يقابل عاملا من قريته يشعر بالراحة نحوه باعتبار انهم يتشابهون في الخصائص الثقافية .

العامل الثاني — الاشتراك في المهنة :

ب - يوجد ميل قوى الى عزو تكوين التنظيمات غير الرسمية الى عامل الوظيفة أو المهنة ، فالاشخاص الذين يشتركون في أعمال متشابهة يميلون الى الاشتراك معا في تنظيمات غير رسمية ، ويحاولون الابتعاد عن غيرهم من ذوى المكانات الأعلى أو الأدنى . فموظفو المكاتب — مثلا — يتحاشون الاختلاط بالعمال أو الاشتراك معهم على موائد الطعام ، وهكذا

53 — محمد الجوهرى وآخرون : دراسة علم الاجتماع ، القاهرة ، دار المعارف ، 1975 . ص 217

وهكـــذا فـــان كـــل فئـــة تحاول ان تشكـــل تنظيمـــات غـــير رسمية تتفق مع طبيعـة العمـل الذى تقـوم بـه . (54)

وقد أجرى " هوايت " دراسة على العاملين فى المطاعم فوجد أن العمال الذين يقومون باعداد اللحم يشتركون فى تنظيمات غير رسميـــة تختلف عن تلك التى يشترك فيها الذين يعدون الاسماك أو غيرها مـن الوان الطعام . (55)

كما قام " كوترل Cottrel " بدراسة ميدانية كشفت عــن أن التنظيمات غير الرسمية بين العاملين فى السكك الحديدية تتكون على أساس وظيفي . فهناك تنظيمات غير رسمية للمهندسين وأخرى للعمال الذيـــن يقومون بالتصليح ، وثالثة لنظار المحطات ، ورابعة للمعاونين ، وخامســة للكتبـة . (56)

من هنا يلاحظ ان العمال الذين يمارسون مهنا متشابهة مـــن المحتمل ان تتكرر الاتصالات بينهم لتبادل المعلومات بالاضافة الى أنهم يتقاسمون نفس الظروف فى العمل وكل هذا يساهم بشكل كبير فى ظهـور

54 ـ عبد الباسط محمد حسن : المرجع المذكور سابقا . ص 182
55 ـ نفس المرجع السابق . ص ص 182 ـ 183
56 ـ نفس المرجع السابق . ص 182

تنظيمات غير رسمية تساعدهم على مطالبة الادارة بحقوقهم وتحسين أحوالهم الداخلية والخارجية لانهم يمكن ان يمثلوا قوة ذات وزن فى المنشأة .

العامل الثالث - مواجهة الادارة :

أثبتت تجارب هاوثورن ان العمال اذا شعروا بعدم اطمئنان على مستقبلهم وكثر سخطهم على شروط العمل المحيطة ، يلجؤون الى تكوين تنظيمات غير رسمية ، بغرض تحقيق غاية واحدة وهدف معين ، يتمثل فى حماية مصلحتهم المشتركة وتأمين مستقبلهم . (57)

فالتنظيمات غير الرسمية فى هذه الحالة ، تنشأ لحماية الاعضاء من الضغوط التى تفرضها الادارة عليها ، والخاصة بكمية الانتاج وساعات العمل والجودة المطلوبة . ومن الصعب تحقيق مواءمة كاملة بين قدرات العامل وتلك المطالب فى الوقت الذى تريده الادارة ، بهذا تتكون قدرة التنظيم غير الرسمي في تعديل السرعة المطلوبة لادخال مثل تلك التغيرات وذلك بممارسة الضغط على الادارة . (58)

57 - عادل حسن : الافراد فى الصناعة ، الاسكندرية ، دار الجامعات المصرية . 1971 ، ص 463

58 - ابراهيم الغمرى : السلوك الانساني ، الاسكندرية ، دار الجامعات المصرية ، 1979 . 254

وعموما ، فان العمال فى المنشأة يحتاجون الى قدر كبير من الحماية والامن عند الازمات ، وعليه فهم يفضلون تكوين جبهة قوية متمثلة في تنظيمات غير رسمية لمواجهة الادارة ، ومطالبتها بزيادة الاجر وتحسين ظروف العمل عامة .

ب - وظائف التنظيم غير الرسمي :

للتنظيم غير الرسمي وظائف عديدة فى مواقف العمل ، يتصف بعضها بالايجابية ، والاخرى بالسلبية .

فما هي خصائص كل وظيفة ؟

الوظائف الايجابية للتنظيم غير الرسمي :

تعتبر زيادة التماسك ورفع معنوية الاعضاء ، من أهم الوظائف الايجابية للتنظيم غير الرسمي ، باعتبار انها تزيد من درجة مساهمة الاعضاء في العمل وكفاءتهم فى الاداء . ويمكن تلخيص الوظائف الايجابية كالتالي :

أولا - زيادة التماسك :

نقصد بالتماسك هنا : ((تضامن افراد جماعة ما ، الناجم عن الانجذاب

المتبادل ، أو التكامل بين الافراد الذين يشكلونها ، عن وحـــــدة أهدافهم ، وعطهم ومعايرهـم .)) (59)

بعبارة أخرى فهو يعني تدعيم الاحساس بالزمالة ، وتقوية الشعـور بالتضامن بين اعضاء التنظيم غير الرسمي . فاذا قبلنا فرضا أن قيم واهداف التنظيم غير الرسمي تتفق مع قيم واهداف التنظيم الرسمي ، فان عامـــل التماسك — فى هذه الحالة — سوف يزيد من درجة مساهمة الاعضاء فـي العمل وذلك من اجل الصالح العام ، كما انه يرفع طاقتهم وكفاءتهـم المهنية ، ويقوى درجة استقرارهم في المنشأة . (60)

وعلى ضوء هذا فان التنظيمات المتماسكة تنجح فى التأثير علـى اعضائها لزيادة الانتاج . بهذا الصدد كشفت تجربة " كوش وفرنـش " عن ان التنظيمات غير الرسمية قد ساهمت فى دعم درجة التماسك بيـن افرادها وبالتالي رفع انتاجها على النقيض من حالة العمال المنعزلين الذين هبط معدل انتاجهم ، وتولد عن هذا شعور بالفشل كما ارتفعت نسبـة هجرهـم للعمـل . (61)

59- M.Grawitz: lexique des sciences social, Dalloz, paris, 1981. (matiere: cohesion)

60 — حنفي محمود سليمان : السلوك التنظيمي والاداء . الاسكندرية ، دار الجامعات المصرية ،(د /ت) . ص ص 236 — 238

61 — لويس كامل مليكة : سيكولوجية الجماعة والقيادة ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، 1970 . ص ص 222 — 224

ثانيا - رفع المعنويات :

تعرف المعنوية بانها :((مستوى الرضا أو الاشباع الذى يبلغه فرد ما بفضل انتسابه الى تنظيم اجتماعي .)) (62)

تتضمن المعنويات المرتفعة شعورا قويا بالانتماء الى التنظيم غير الرسمي الذى يشبع حاجات الافراد الاجتماعية والنفسية . وقد أكدت الدراسة التي قام بها " دوثي جيمس " في احد المصانع ان الجانب المعنوى للعامل يرتفع فى التنظيمات غير الرسمية ، حيث تسود العلاقات الاولية وتوجد الفرص الكافية للاتصال الشخصي المباشر الذى يدعم الولاء المتبادل . (63)

من مظاهر المعنوية المرتفعة ،حب العمال للعمل والمنظمة التي ينتمون اليها ، كما ان هناك ارتباطا ايجابيا بين المعنوية والانتاج . فارتفاع المعنوية عند العمال يؤدى الى ارتفاع انتاجهم ، غير أن نسبة ارتفاع الانتاج لا تعادل بالضرورة نسبة ارتفاع المعنوية . (64)

62- P.Alkou :op.cit :50

63 - محمد عبد المنعم نور : المرجع المذكور سابقا . ص 16

64 - صالح الشبكسي : المرجع المذكور سابقا . ص 191

وعموما ، يرى شنيدر ان التنظيم غير الرسمي يعمل على تخفيف الشعور بالرتابة والملل والتعب ، الذى يعاني منه اعضاوه واتاحة الفرص امامهم لاكتساب المهارة والمكانة وتدعم الاستقلال الفردى زيادة على شعور الاعضاء بالاطمئنان . (65)

الوظائف السلبية للتنظيم غير الرسمي :

اذا تعارضت الأهداف الرسمية مع الأهداف غير الرسمية ، فان التنظيمات غير الرسمية في مواقف العمل ، تميل الى القيام بوظائف سلبية. من أهم هذه السلبيات مايلي :

أولا — الاضراب :

تستخدم كلمة اضراب للاشارة الى : ((ايقاف أو رفض للعمل متفق عليه كثيرا أو قليلا ، يسعى العمال من خلاله الحصول على ارضاء مطالبهم .)) (66)

انطلاقا من هذا التعريف يمكن اعتبار الاضراب من الوسائل التي يستعملها التنظيم غير الرسمي لتحقيق اهدافه وغاياته والحصول على المطالب والحقوق التي يفتقدها الاعضاء .

65 — عبد الباسط محمد حسن : المرجع المذكور سابقا . ص 191
66 — M. Grawitz :op.cit ;(matiere Greve)

فى دراسة اجراها " كير وسيجل " ، باحد مصانع استخراج الفحم التى تتصف بكثرة الاضرابات ، وجد ان عمال هذا المصنع يكونون تنظيمات تتصف بصلاتها الوثيقة والتماسك الشديد بالاضافة الى ان اعضاءها تربطهم قيم ومعايير توجه سلوكهم فى اتجاه يعارض اهداف الادارة ويقاوم السلطة الرسمية . (67)

ثانيا – كبح الانتاج :

يعنى كبح الانتاج : ((ان ينتج العامل كمية اقل مما يستطيع انتاجه .)) (68)

لقد دلت تجارب هاوثورن انه بالرغم من التشجيعات التى تقدمها الادارة لكل عامل يرفع معدل انتاجه ، فان التنظيمات غير الرسمية لا تبالي بهذه اللائحة ، حيث لوحظ ان انتاجها لم يزد أو يقل عن (6000) وحدة فى اليوم ، مع انها تستطيع بدون ادنى صعوبة انتاج (7000) وحدة يوميا . (69)

67 – محمد الجوهري وآخرون : المرجع المذكور سابقا . ص 216 – 217

68 – منصور فهمي : ادارة الافراد والعلاقات الانسانية . القاهرة ، دار الشعب ، 1976 . ص 212

69 – أ . براون : المرجع المذكور سابقا . ص 87 .

من هنا يتضح ان كبح الانتاج يؤدى الى عدم تحقيق أهداف الادارة، واهداف الصناعة ووظيفتها الاقتصادية والاجتماعية (70) ، ويخلق صراعات بين الادارة والعمال . (71)

عموما فان وظائف التنظيمات غير الرسمية لا تقتصر — في هذا المجال — على الاضراب وكبر الانتاج بل هناك مؤشرات اخرى كالسرقة والتخريب ، وحدوث ظاهرة الغياب والصراع ، والانتشار السريع للاشاعات داخل المنشأة. وكل هذا يسبب الفوضى والبلبلة ، والاعاقة والعرقلة فى المنشأة . (72).

---

70 — نفس المرجع السابق : ص 89

71 — نفس المرجع السابق : ص 136

72 — عبد الباسط محمد حسن : المرجع المذكور سابقا . ص 176

خلاصة الفصل :

ختاما لهذا الفصل يمكن استخلاص عدة نقاط هي :

- اطلق الكثير من السوسيولوجيين على المنشأة الصناعية اسم التنظيم الاجتماعي .
- للتنظيم اهداف اقتصادية واخرى اجتماعية .
- التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي يعتبران من اهم انواع التنظيم الكلي ولا يمكن الفصل بينهما .
- تظهر بعض التنظيمات غير الرسمية نتيجة الانتماء الى مجتمع محلي أو التشابه فى المهن أو لمواجهة الادارة .
- للتنظيم غير الرسمي وظائف ايجابية واخرى سلبية ، وتتوقف هذه الوظائف على مدى تقارب أو تباعد الاهداف الرسمية مع الاهداف غير الرسمية .

مخطط الفصل الثالث

- تمهيد

1 - تجارب التنظيم الرسمي

أ - التجربة اليابانية

ب - التجربة الجزائرية

2 - دراسات حول التنظيم الرسمي :

أ - دراسات غربية

ب - دراسات عربية

ح - دراسات جزائرية

- خلاصة الفصل :

ـ الفصـــل الثـــالث ـ

تجـارب ودراسـات حـول التنظـيم الرسمـي وغير الرسمـي

تمهـــــيد :

ان أي بحث اجتماعي لابد ان تكون له جذور في الميدان الذي يبحث فيه ، بل ومن اللازم على الباحث الاطلاع على كل ما توفر لديه من دراسات وبحوث تتطرق لموضوع بحثه سواء كانت هذه الدراسات تمـــس بحثه من قريب او بعيد . وبهذه العملية يكون الباحث قد تجنب الذاتية في احكامه واقترب من الموضوعية .

قسمنا هذا الفصل الى جزئين رئيسيين . فالجزء الاول خصصـناه لتجارب التنظيم الرسمي لنوضح فيه أهمية الجوانب الاجتماعية النفسية فـــي المخططات التنظيمية الرسمية ، ومساهمتها في دفع عجلة المنشأة ككل . أمـا بالنسبة للجزء الثاني لهذا الفصل حاولنا من خلاله تبيان خصائص التنظيمات غير الرسمية في المنشآت الصناعية الغربية والعربية والجزائريـــة .

1 ـ تجـارب التنظـيم الرسـمي :

نعرض في هذه الفقرات تجربتين للتنظيم الرسمي . الأولـــى (اليابانيـة) تأثرت بالعناصر التنظيمية الرأسمالية وكيفتها مع ثقافة المجتمـــع الياباني آخذه في ذلك أغلب الاعتبارات الاجتماعية النفسية لليابانيـــين

وبهذا توصلت الصناعة الى نتائج مدهشة . أما التجربة الثانية (الجزائرية) تأثرت الى حد بعيد بالاتجاه الاشتراكي ، حيث ان اسلوب التسيير الاشتراكي للموسسات مأخوذ بحذافره (تقريبا) من الدول الاشتراكية (يوغسلافيا) وطبق حرفيا (تقريبا) على المنشأت الصناعية الجزائرية .

فما هي خصائص كل تجربة ؟

أ ـ التجربة اليابانية :

معظم المفاهيم والمبادىء الادارية المطبقة فى اليابان تم تنميتها في الدول الغربية ، فسر نجاح الادارة اليابانية يكمن فى القدرة على تجميع تلك المفاهيم مع بعض العناصر والمبادىء الاجتماعية فى نظام متكامل . حيث تقوم فلسفة الادارة اليابانية على عنصرين :

الاول ـ العنصر الانساني ، باعتباره الثروة الاساسية .

الثاني ـ وحدة المصلحة بين المنظمة والعاملين . (1)

ولضمان تطبيق هذين العنصرين اعتمدت الادارة اليابانية على اربع سياسات رئيسية هي :

---

1 ـ رفاعي محمد رفاعي : فلسفة الادارة اليابانية فى ادارة الموارد الانسانية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت ، الكويت ، العدد 4 المجلد 12 1984 . ص ص 84 ـ 86

((الاولـى ــ ضمان الوظيفة مدى الحـياة

الثانية ــ المشاركة الجماعية فى صنع القـرار

الثالثة ــ الاهتمام الشمولي بالموظف

الرابعة ــ التركيز على عمل الفريق والمسوءولية الجماعية .))(2)

وبخصوص سياسة التوظيف مدى الحياة ، فان الادارة اليابانية تحرص على ضمان فرصة عمل دائمة ومستقرة للموظف ، ومتى يكون هذا المبدأ مأخوذا به من جميع الاطراف فى التنظيم فان الادارة تشجع الفرد على تنميـــــة علاقات الود والصداقة فى اماكن العمل ، حتى يتشبعوا بفلسفتها وقيمهـــــا وتقاليدها النابعة من المجتمع ، وبالتالي يخلق نوعا من التكامل بين الفـرد والمنظمة . فالشركة اليابانية فى ذلك تشبه الاسرة داخل المجتمع ، وهــــذا العنصر يجعل العمال اكثر تمسكا وولاءا لشركتهم. (3)

غير أن الشيء الفريد فى هذا المجال هو ان الادارة تسعــــى لتدريب اعضائها بشكل مستمر ، اعتمادا فى ذلك على الاب الروحي فى تكوين وتوضيح الاعمال الداخلية للفرد الجديد . فالاب الروحي للموظف ليس عادة رئيسه المباشر او أى شخص فى خط السلطة انما يكون من كبار رجـــــال المنظمة سنا أو خريجا قديما من نفس الجامعة وهذه القاعدة اخذتهـــــا الادارة اليابانية من المجتمع الذى يولي كل الاحترام للاشخاص الكبـــــار .

---

2 ــ نفس المرجع السابق : ص 86

3 ــ نفس المرجع السابق : ص ص 87 ــ 90

فالقدامى لن يبخلوا بخبراتهم ، لانهم على علم بان نظام الترقية فى التنظيم بطىء ، فلا يستطيع العامل الجديد منافسة العامل القديم على منصبه .(4)

أما بالنسبة للمشاركة الجماعية فى صنع القرار من وجهة نظر الادارة اليابانية ((فان مجرد مشاركة العاملين من خلال ممثليهم فى مجلس الادارة في رسم السياسات العامة للشركة ، أو الموافقة على الخطط والأهداف، لا يعبر عن مشاركة حقيقية . وانما تتحقق المشاركة الفعلية حينما تتاح لهم فـــرص المشاركة بأنفسهم (وليس من خلال ممثليهم) في مختلف القرارات المؤثرة في عملهم اليومي .)) (5)

وتعتبر جماعة الرقابة على الجودة من السياسات المميزة التى تدعـم بها الادارة اليابانية ديمقراطية التسيير والمشاركة الجماعية ، فجماعة الرقابـــة هذه ليست شكلا من اشكال التنظيمات الرسمية التى تؤسسها ادارة الشركة، انما هي عبارة عن تنظيم تطوعي يضم بعض العاملين فى مواقع التنفيذ معـــا بشكل اختيارى ، ولا يتجاوز عددهم عشرة أفراد ، وهدف هذه الجماعة هـو التصدى للمشاكل الحالية فى العمل وذلك بدراستها وتقديم اقتراحات ،

4 ـــ نفس المرجع السابق . ص ص 92 ـــ 93 . وقد اقتطفت من كتاب :
Drucker.P: what we can learn from japanese management ; HBR, march : apr ,1971,p 119

5 ـــ نفس المرجع السابق . ص 95 . وقد اقتطفت من كتاب :
Shimabukuro.Y :Consensus management in japanese Industry; ISS,INC,Tokyo,1982.P 144

بل قد يقومون بأنفسهم بتنفيذ تلك الاقتراحات . هذا وتشجع الادارة هذه الجماعات وتدربها وتوفر لها كل الامكانيات والتسهيلات لتقوم بمهامها . (6)

أما بخصوص الاهتمام الشمولي بالموظف فان الادارة اليابانية تعتني بحياة العامل الخاصة والاسرية ، حيث تعمل جاهدة للقضاء على مشاكله الخارجية وتقدم له الخدمات والاعانات الاجتماعية الضرورية زيادة على المنح الدراسية للاولاد والقروض المالية ، بالاضافة الى توفير بعض الانشطة الثقافية حتى يتم توطيد أواصر المعرفة بين أسر العمال . (7)

ونشير الى ان الانتماء للجماعة هو احد القيم الاساسية السائدة في المجتمع الياباني ، وقد استعملت الادارة اليابانية بهذه القيمة الاجتماعية في التنظيم الصناعي . ومن ثم فان وحدة البناء فى التنظيم هي الجماعة وليس الفرد ، فتحديد المسؤوليات يكون على أساس جماعي ، ولا يعني هذا اهمال المسألة الفردية ، بل ان الرقابة متروكة داخليا للجماعة غير ان هذه الحرية تكون فى حدود معينة ، فنطاق عملها وتقويم آدائها خاضعة لرقابة المسؤولين والمدهش هو ان اية محاولة لتحديد المسؤولية على أساس فردى تقابل بمقاومة شديدة من جانب العاملين . (8)

---

6 ـ نفس المرجع السابق . ص 98

7 ـ نفس المرجع السابق . ص 102

8 ـ نفس المرجع السابق . ص ص 100 ـ 101 وقد اقتطفت من كتاب :
Ouchi.W & Jaeger.A : Type Z organization, AMR., AP/78, pp/ 308-309

من خلال عرضنا لعناصر التجربة اليابانية في مجال التنظيم الرسمي ، يلاحظ ان تلك العناصر ليست غريبة عن علماء الاجتماع الصناعي وعلماء التنظيم . لكن الغريب ، هو ان الادارة اليابانية استطاعت أن تكيف هذه العناصر للأفراد في قالب فريد . فقد دمجت بعض العادات والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع الياباني داخل تلك العناصر ، حتى لاتكون غريبة على ثقافة العمال ، وحتى لايشعرون ان محيطهم المهني بعيد عن واقعهم الاجتماعي . غير ان الشيء المدهش في السياسة التنظيمية اليابانية ، تتمثل في انها أولت اهتماما كبيرا بالتنظيمات غير الرسمية العمالية ، واعطتها حرية الاتصال والمبادرة في العمل والتخطيط . وحتى تضمن الادارة اليابانية السير الحسن لهذه التنظيمات العمالية ، يلاحظ كيف انها تحاول ان تشبع كل فرد - عند انضمامه للتنظيم - بأهداف الشركة وقيمها وفلسفتها حتى يصبح عمله جزءا مكملا للفلسفة العامة للتنظيم . وبالتالي تشجيعه على اختيار جماعة تلائمه ، ويعمل معها بكل حرية . بهذه العملية التربوية تكون الادارة اليابانية قد ضمنت المساعدة الكلية للتنظيمات غير الرسمية ، بل ان هذه التنظيمات قد توجه وتشعر المسؤولين بالمخاطر ، لانها مقتنعة باهميتها في التنظيم . وان نجاح التنظيم يعني نجاحها وخسارة التنظيم يعني دمارها .

ب ـ التجربة الجزائرية :

عندما تبنت القيادة السياسية فى الجزائر سياسة التصنيع، قامت مباشرة باستيراد مصانع بأكملها من الدول المتقدمة . أى أنها استوردت شكل ومضمون تلك المصانع ، فالملاحظ لايستطيع في ـ اغلب الاحيان ـ التفريق بين المصانع الجزائرية والمصانع فى الدول المتقدمة ، نظرا لتشابه المباني أو الهيكل الخارجي بينهما من جهة ، وتقارب نظام العمل أو التقسيم الادارى بين الاثنين الى حد بعيد من جهة أخرى .

وقد عمدت السلطة السياسية على تكييف الافراد مع طرق تنظيمية، انطلاقا من التسيير الذاتى الى التسيير الاشتراكي للموسسات .

أولا ـ نظام التسيير الذاتي في الجزائر :

اثر استقلال الجزائر قررت السلطة السياسية فى البلاد تفويض تسيير الموسسات الصناعية من قبل العمال ، فأصدرت مرسوما فى مارس 1963 ، يتضمن طرق تسيير وتنظيم الموسسات الصناعية ، فكان هذا ، البداية الاولى لمساهمة العمال فى الادارة كمرحلة حاسمة للنهوض بالاقتصاد الوطني .(9)

---

9 ـ خير الدين حسيب : مساهمة العمال فى الادارة فى الوطن العربي . بيروت ، دار الطليعة ، 1971 ، ص ص 107 ـ 111

وتتلخص ديمقراطية التسيير الذاتي المطبق داخل المؤسسات الصناعية الجزائرية في السلطة الدارجة للتسيير ، وتضم الجمعية العامة للعمال ومجلس العمال ولجنة التسيير الذاتي . اما السلطة الدارجة الوظيفية فتحتوى على المدير كممثل للدولة داخل المؤسسة ، وبقية الافراد العاملين فى الادارة . غير ان هذا التقسيم ادى الى تداخل هذه اللجان فى مجال اختصاص كل سلطة نتيجة عدم اتضاح المهام الخاصة بكل سلطة وغموض المراسيم وتناقضها فى بعض الاحيان ، فانتشر تبعا لذلك التهاون لدى المعنيين والعمال خاصة ، وظهرت الصراعات من أجل السلطة والسيطرة ، كما كثرت الانحرافات والتلاعبات بالامكانات المادية .(10)

فغياب ديمقراطية اتخاذ القرار وعدم اعلام العمال بمجريات الاحداث الداخلية وتأزم أوضاعهم الاجتماعية ساهمت كلها فى ظهور اللامبالاة في صفوف العمال ، وقضت على حماسهم ، وجعلتهم لايولون اى اعتبار لما يدور في مؤسستهم فأصبحوا لايطالبون بحقهم فى الاعلام بعد أن تأكدوا من أن لادور لهم فى عملية اتخاذ القرار ، وأن الحل ليس بيدهم ، ومن ثم فان البعض ان لم نقل الاغلبية منهم قد تعودت على ترك اتخاذ القرار للآخرين . كل

10- sErge Koulytchizky :L'autogestion,lhomme et l'etat , l'experience Algerinne;Paris, Mouton ,1974. pp-280-291

كل هذا أدى الى سخط بعض العمال على التسيير الذاتي نفسه ، وترك العمل والالتحاق بالخواص . (11)

ثانيا ــ التسيير الاشتراكي للمؤسسات :

بعد ان تأكدت السلطات الجزائرية من عدم تماشي التسيير الذاتي مع أهداف الشعب الجزائري وعدم تكيف العامل الجزائري مع هذا النظام ، ارتأت ــ أي السلطات ــ من الضروري ايجاد حلول أخرى تكون ملاءمة اكثر لاسلوب التنمية الوطنية من جهة ، ومتماشية مع طبيعة العمل وأهداف العمال من جهة أخرى . فكان يوم (16 نوفمبر 1971) بداية سياسة تنظيمية جديدة ألا وهي تطبيق التسيير الاشتراكي في المؤسسات الصناعية الجزائرية .

وينص هذا النظام على ((ان التسيير الذي يقوم به العمال في التنظيم الاشتراكي للمؤسسات يتجسد خاصة في مجلس العمال المنتخبين لمدة ثلاثة اعوام من قبل مجموعة العمال سواء في مستوى الوحدات أو في مستوى المؤسسة)) . (12)

كما يهدف التسيير الاشتراكي الى الادماج الفعلي للعمال في المؤسسة ، وفي هذا الاطار ينص على :((ان مجلس العمال يمد بالوقت

11- Ibid : p 312

12 ــ جبهة التحرير الوطني : التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الميثاق والنصوص التطبيقية . الجزائر، ط.ش.و. ج ، 1975 . ص 12.

نفسه مجلسا نقابيا على مستوى الوحدة ، وهذا مايمكن النقابة من القيام بدورها كمسير ، وذلك بمنحها جميع العمال حق المشاركة في سير المؤسسة.)) (13)

أضف الى ذلك ، فان التسيير الاشتراكي لم يعتبر العمال في مواقف عملهم كأدوات أو آلات منتجة فقط بل ((ان الصفة الممنوحة من الآن فصاعدا للعمال هي صفة المنتج المسير .)) (14)

مما سبق، يمكن القول ان هذا النظام ـ من الناحية النظرية ـ يرتكز على أسس ثورية متينة ، يهدف من ورائها ادماج العمال داخل المؤسسات اجتماعيا واقتصاديا ، وذلك قصد دعم سياسة التصنيع في البلاد وتحقيق التنمية الشاملة . لكن وبعد أكثر من عشر سنوات من التطبيق ، نجد ان هذا النظام ـ من الناحية العملية ـ لم يصل الى النتائج المرغوبة.

فمقولة ((العامل منتج ومسير)) هي نظرة مستقبلية اكثر منها تعبيرا عن الواقع الحالي للبلاد . لان ضمان تسيير المؤسسات يتطلب اولا وقبل كل شيء معارف تقنية اقتصادية واسعة لدى العمال بشكل يتماشى مع طبيعة التطور السريع للاقتصاد الوطني الذى يعتمد على تكنولوجيا عالية . لكن ضعف العمال في هذه المجالات صعّب مهتهم في الانتاج والتسيير في آن واحد. (15)

13 ـ نفس المرجع السابق : ص 15

14 ـ نفس المرجع السابق : ص 12

15-Tayeb Belloula : De l'organisation socialiste de l'entreprise, Alger, ANEP, 1977, p 181

كما لوحظ إن العمال وممثليهم لايستطيعون التأثير على ما يتخذ من طرف المدير أو من طرف الاطارات التقنية المساعدة له ، وهذا مادامت عملية اتخاذ القرارات التقنية ترجع لهم أساسا ... أى للمدير والاطارات التقنية ـ وهذا يعتبر تحديا لمشاركة العمال فى التسيير . (16)

من خلال التحريات التي قام بها تفزي امحمد ، بالاشتراك مع بعض الباحثين الجزائريين فى العديد من الوحدات الوطنية التي تطبق نظام التسيير الاشتراكي ، تمكنوا من ملاحظة مايلي :

أولا ــ كثرة اعراض انخفاض الرضا المهني بشكل بارز فى جل المؤسسات ، وتتمثل هذه الاعراض فى التغيب ، والتأخر وترك العمل ، الحوادث ، والاهمال . وقد عزيت هذه الاعراض غالبا الى عوامل ظاهرية مباشرة كنقص التدريب . والاجور والمواصلات والسكن والمشاكل الاجتماعية والادارية ، فلا يستبعد ان يكون لمحتوى الوظيفة الفني والنفسي والاجتماعي ارتباط وثيق بهذه الاعراض .

ثانيا ــ يستهدف التسيير الاشتراكي تكوين الافراد سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا ، وتحويلهم الى منتجين ومسيرين . وهذه المبادىء لاتذكر الاعداد النفسي للعامل بمراعاة خصائصه الذاتية ودوافعه وحاجاته النفسية . كما ان الاثراء الجديد لوظيفة العامل لم يغير كثيرا من مهامه ومن محتوى

15-Bruno Etiénne: Algerie, Culture, et revolution; paris seuil, 1977.P 209

وضعيته ، وتدل أغلب البيانات ان هناك انفصال يكاد يكون تاما بين القاعدة العمالية وبين المجالس التي تمثلها ، ولا يتم الاتصال في الغالب الا في المناسبات والانتخابات .

ثالثا ـ مازالت نظرة الادارة الى المشرف القدير تتمثل في صلابة السلوك والصرامة وعدم التسامح والمراقبة عن كثب ، وغالبا ما يؤدى هذا النمط الى خلق جو من التوتر في العلاقات بين الافراد والجماعات من جهة، وبين المشرف والادارة من جهة أخرى .(17)

من كل ماسبق ، يمكن القول ان التسيير الذاتي والتسيير الاشتراكي ، كوسائل تنظيمية عانت وما زالت تعاني من نقائص وعدم تجاوب في الميدان، فالتسيير الذاتي سرعان ما اندثر نتيجة لفشله وعدم وصوله للغايات المرجوة. وربما سيكون نفس المصير للتسيير الاشتراكي الذى ظهرت في عهده العديد من المشاكل الاجتماعية المهنية ، التى انعكست بالسلب على النواحي الاقتصادية وسير المنشآت بصفة عامة . فكلا الاسلوبين لم يأخذا بعين الاعتبار كل العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمع الجزائري ، ولم تكونا عناصرهما نابعة من القيم والمعتقدات والتقاليد الجزائرية .

---

17 ـ تغزى امحمد : الدوافع والحاجات النفسية الاجتماعية وأثرها على الاتجاهات الحديثة فى تصميم العمل ، مجلة الجامعة ، د.م.ج ، العدد (19 ـ 1983) ، الجزائر . ص 20

بعبارة أخرى فان أي نظام يكون مصيره الفشل مالم يأخذ بعين الاعتبار الاهداف الواسعة والخصائص الاجتماعية والثقافية والسياسية للمجتمع ، فالتجربة اليابانية في التنظيم على سبيل المثال لم تهمل العوامل الاجتماعية الثقافية ، بل انها دمجت القيم والعادات السائدة في المجتمع الياباني داخل اسلوب تنظيمي يلائم العمال لان عناصره ليست غريبة على مكوناتهم وثقافتهم ومعتقداتهم . فكانت النتيجة ايجابية جدا تمكن من خلالها المجتمع منافسة الدول العريقة في التصنيع والتفوق عليهم في بعض المجالات .

كما ان المتفحص لميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات يلاحظ عدم الاشارة - لامن قريب ولا من بعيد - للتنظيمات غير الرسمية ، ولم يسمح هذا التسيير قيام علاقات غير رسمية داخل التنظيم ، حتى يشبع الاعضاء حاجاتهم النفسية الاجتماعية . فاليد العاملة الجزائرية متأثرة الى حد كبير بثقافتها الريفية أو ثقافتها الام ، باعتبار ان أغلبها نزحت من الأرياف وتمركزت في المدن الصناعية ، فبدأ هؤلاء العمال تشغيل عناصر ثقافتهم كالجهوية - مثلا - في المؤسسات الصناعية التي انضموا اليها . لقد بدأ يلاحظ عمال هذه المنطقة وتلك يكونون تنظيمات غير رسمية * اما على مستوى التنظيم ككل أو

* - هذا ما اكدته الدراسات الميدانية الجزائرية ، واثبتت انتشار التنظيمات غير الرسمية في العديد من المؤسسات . راجع الفقرات القادمة المخصصة للدراسات الجزائرية حول التنظيم غير الرسمي .

على مستوى الاقسام ، ويحاول كل تنظيم غير رسمي تحقيق رغباته ومصالحه الشخصية التي قد تتنافى مع القوانين في بعض الاحيان . فانشغل العمال بهذه الاشياء التي لاتخدم المصلحة العامة ولا أهداف التنظيم بدلا من الاهتمام بالانتاج .

2 ـ دراسات حول التنظيم غير الرسمي :

نعرض في الفقرات التالية اهم الدراسات التي امكن الحصول عليها حول التنظيم غير الرسمي في الموءسسات الصناعية الغربية والعربية والجزائرية.

أ ـ دراسات غربية :

تعتبر تجربة أ. مايو وجماعته التي اقيمت في مصانع هاثورن ، من التجارب الاولى والرائدة في علم الاجتماع الصناعي . حيث كشفت ان العمل نشاط اجتماعي وأن الحياة الاجتماعية للفرد تترك آثارها على نشاطه الانتاجي. بعبارة اخرى يعتبر التنظيم مكانا ملائما لقيام علاقات اجتماعية بين العاملين تتمثل خصوصا في التنظيمات غير الرسمية التي تمارس نوعا من الرقابة الاجتماعية على العمل واتجاهات الافراد .(18)

بالرغم من الانتقادات التي وجهت لهذه التجربة الا انها فتحت المجال لدراسات ميدانية اخرى نذكر منها مايلي :

18 ـ ابراهيم الغمري : السلوك الانساني ، الاسكندرية ، دار الجامعات المصرية ، 1979 ، ص ص 281 ـ 282 .

أولا ــ دراسة م . د الـتون M. DALTON (19)

قام د التون بدراسة على ستة تنظيمات صناعية امريكية سنة 1959، وقد حاول الباحث الكشف عن الصراع في مجال التنظيم مستخدما اداة الملاحظة بالمشاركة على جميع العاملين(*) في التنظيمات المذكورة . وقد اتضح لد التون ان التنظيمات غير الرسمية تنمو في مواقف العمل لابسبب التوجيهات التي يحصل عليها الافراد من خارج التنظيم . بل بسبب الاوضاع الاجتماعية التي يشغلونها في البناء الاجتماعي للتنظيم ، فالعمال يتكتلون في تنظيمات غير رسمية نتيجة لتقارب الاعمار او عامل التشابه في المؤهلات والكفاءة المهنية . هذا فضلا عما يخلقه تقسيم العمل من تصورات مختلفة في المصالح. ومن خلال ذلك ابرز د التون ان الصراع بين التنظيمات غير الرسمية يظهر نتيجة السعي المستمر من أجل الحصول على مزيد من القوة والسيطرة وضمان الحصول على القسط الاكبر من المكافآت .

19 ــ نقلا عن : احمد زايد : علم الاجتماع ، القاهرة ، دار المعارف، 1981 . ص 202 . وقد اقتطفت من كتاب :
M.Dalton: Man who Manage,NY,1959

(*) ــ لم نتمكن من معرفة عدد افراد العينة ولا الادوات الاخرى المستخدمة في البحث

ثانيا ـ دراسة د . توبسون D.TOHNSON (20) :

قام توبسون سنة 1974 ، فى الولايات المتحدة الامريكية ، بدراسة حول التنظيم الاجتماعي للصناعة ، وانطلق الباحث من فرضية مؤداها ، أن الالتزام بالاهداف التنظيمية والروح المعنوية للجماعة ، ودرجة الرضا الفردى ترتبط ارتباطا ايجابيا بأسلوب الاشراف وارتفاع درجة الاستقلال للجماعة وسيادة التنظيم غير الرسمي بين الاعضاء . وتقوم هذه الدراسة على الملاحظة بالمشاركة لجماعة صغيرة تعمل فى نوبة المساء في مصنع للاغذية. وحاول الباحث ان يدرس التنظيم غير الرسمي للجماعة فى مرحلتين : قبل وبعد تغيير اسلوب الاشراف في هذه الجماعة . قبل التغيير كان التنظيم غير الرسمي يلعب دورا وظيفيا ، فهو يحقق اهدافا تنظيمية كما يحقق للافراد حاجات اجتماعية عاطفية . ولقد تحطم هذا التنظيم غير الرسمي من خلال التغير الذى طرأ على اسلوب الاشراف ، وتقلص معه درجة الالتزام بالعمل وانخفضت المعنوية للاعضاء . ولكن تبع تغيير الاشراف احداث تغييرين ذوى طابع فني . وبمجرد ان تكيف الاعضاء مع هذين التغييرين ظهر تنظيم غير رسمي جديد تأثر بشكل مباشر بالعوامل الداخلية المصاحبة للتغيير .

---

20 ـ نقلا عن : نفس المرجع السابق . ص ص 164 ـ 165 .

وقد اقتطفت من كتاب :

D.Tohnson: social organisation of industrial work group, The socialogical Qarterly, vol 15 , wenter, 1974 pp/ 109-126

على الرغم من امكانية تشابه العناصر والعوامل التي تساهم فــــي تكوين التنظيم غير الرسمي ، فلا بد من الاشارة الى امكانية تأثير الانتماء الى نفس المجتمع المحلي . هذه الامكانية تساهم بدورها في تكوين التنظيم غير الرسمي واضفاء صبغة خاصة عليه . سوف نبحث هذه النقطة ببعض التفصيل فيما بعد في اطار تلمس العناصر الاولية لخصائص التنظيم غير الرسمي فـــي الجزائـــر .

ب ـ دراســـات عربـــية :

هذه الفقرات سوف نخصصها للدراسات العربية بادئين بدراســـة ابن خلدون وفكرته حول العصبية باعتبارها من الدراسات الرائدة التي وصفت بدقة العلاقات الاجتماعية في المجتمعات العربية الاسلامية وخاصة سكان شمال افريقيا القدامى . كما سنتطرق الى دراسة ميدانية عربية حديثة لاقت رواجـــا كبير في علـــم اجتماع التنظـــيم .

أولا ـ دراســـة ابـــن خلـــدون :

استعمان ابن خلدون في بحثه لظواهر تنظيم الناس ولـــــــدور العصبية في المجتمعات العربية بالملاحظة المباشرة ، وطبق المنهج المقـــارن ، والمنهج الوصفي . كما تناول أغلب الموضوعات في المقدمة من منظور تكاملـــي شمولـــي . (21)

21 ـ سامية حسن الساعاتي : الثقافة والشخصية ، بيروت ، دار النهضـــــة العربية ، 1983 . ص 257

يعرف ابن خلدون العصبية : ((... انما تكون فى الالتحـــــام بالنسب او ما في معناه ، وذلك ان صلة الرحم طبيعي بين البشر الا فـى الاقل ، ومن صلتها النعرة على ذوى القربى وأهل الارحام أن ينالهم ضيم أو تصيبهم هلكة فان القريب يجد فى نفسه غضاضة من ظلم قريبه او العداء عليه ويود لو يحول بينه وبين مايصله من المعاطب والمهالك نزعة طبيعيــة في البشر مذ كانو.)) (22)

اى ان ابن خلدون يصف العصبية بالتماسك القوى بين افرادهـــــا وهذا نتيجة علاقة الدم والقرابة الموجودة بينهم ، بالاضافة الى انهم يشتركــون في العادات والقيم ، بل وفي الاهداف أيضا .

ويستمر قائلا : ((ولا يصدق دفاعهم وذيادهم الا اذا كانوا عصبية وأهل نسب واحد ، لانهم بذلك تشتد شوكتهم ويخشى جانبهم ، اذ نعر كـــل احد على نسبه وعصبيته أهم .)) (23)

بعبارة اخرى ، فالعصبية تفضى الى السيطرة والتسلط . بل ويتخذها الافراد لحماية مرابعهم من الاخطار الخارجية ، لذا فهي ـ أى العصبية ـ تتجسد فى ذلك الشعور الذى يدفع بصاحبه الى مقاومة الاعداء وصدهـــــم وحماية الاصدقاء والثأر لهم . (24)

22 ـ عبد الرحمن ابن خلدون : المقدمة ، بيروت ، دار البيان ، (ب / ت) ص 123 .

23 ـ نفس المرجع السابق . ص 129

24 ـ نور الدين حقيقي : الخلدونية ، ترجمة الياس خليل ، وهران ، د.م.ج ، 1984 . ص ص 30 ـ 32

باختصار فان جماعة العصبية مرتبطة اعمالهم ارتباطا وثيقا بالمحيط ويظهر هذا من خلال دفاع افراد المجموعة عن بعضهم البعض من المخاطر الخارجية .

بعد هذا ، نتسأل هل هناك علاقة بين هذا المفهوم ومسألة التنظيم غير الرسمي فى الموءسسات الصناعية ؟

لقد ترجم مفهوم " العصبية " فى وقتنا الحاضر الى معان مختلفة ، فهو روح الشلة " Esprit de clan " عند ل. قوتي " L.Gautier "، أى ذلك الروح الذى يظهر بين افراد القبيلة او الطائفة الواحدة . كما ترجمه ديسلان Deslane بروح الهيئة "Esprit de corps" ، الذى يظهر بين الاشخاص المنتسبين الى المهنة الواحدة .(25)

على أية حال ، يمكننا ان نقابل مفهوم العصبية عند ابن خلدون ((بالتنظيم غير الرسمي)) فى الوقت الحاضر . بعبارة أخرى ان العصبية عند ابن خدون تتطابق الى حد كبير مع مفهوم التنظيم غير الرسمي فى الصناعة . لكن الى أى حد ياترى يعتبر هذا التطابق بين هذين المفهومين مقبولا ؟

يشير د . نور الدين حقيقي الى ان العصبية قد تتخذ شكلا آخر من التسلط الا وهو (الهيمنة التقليدية) ، وترتكز هذه الهيمنة على

---

25 ــ الصغير بن عمار : الفكر العلمي عند ابن خلدون ، الجزائر ، الموءسسة الوطنية للكتاب ، 1984 . ص 41

الايمـــان الـــيومي بقدســـية التقالـــيد والمعتقـــدات مثـــل رابطـــة الانتمـــاء العائلـــي . (26)

تدل هذه الفكرة على وجود تشابه مع وصف ب . بلو P.Blau للتنظيم غير الرسمي ، يقول :((التنظيم غير الرسمي يستمد قوته من القـــيم والمعتقدات الراسخة التى تدفع بالافراد الى التعاون فيما بينهم لتقويـــة أواصر العلاقات الاجتماعية التي تربط بينهم دينية وثقافية وسياسية واجتماعيـــة وعقائدية .)) (27)

فالمتفحص للصفات السابقة يجد ان هذه العناصر نفسها توجـــد بشكل او بآخر فى تصورات ابن خلدون للعصبية . فالمعتقدات والتقاليـــد المشتركة تزكي أفراد العصبية ، ويدعم التعاون بينهم العلاقة القوية ، فضـلا عن دورهم الفعال فى المحيط ((ان العصبية بها تكون الحماية والمدافعـــة والمطالبة .)) (28)

باختصار يمكن القول ان دراسة ابن خلدون اوضحت لنا طبيعـــة العلاقات الاجتماعية في المجتمعات العربية فى القرن الرابع عشر ، ويبدو أن هذا النوع من العلاقات الاجتماعية مازال موجودا فى مجتمعنا المعاصـــر.

26 ــ نور الدين حقيقي : المرجع المذكور سابقا . ص 70

27 ــ نقلا عن عمار بوحوش : نظرية التنظيم . الجزائر ، مكتبة الشعـــب ، 1981 . ص 23 . وقد اقتطفت من كتاب :
P.Blau & R.Scott: formal organization , san fransisco, ch/p, 1962, p-2/3

28 ــ عبد الرحمن ابن خلدون : المرجع المذكور سابقا . ص 139

وهـذا ماسوف نلتمسه من خـلا ل سرد دراسـات ميدانيـــة عربيــة .

ثانيـا ـ دراسـة محمـد علـي محمـد (29) :

هدفت هذه الدراسة الى معرفة اثر التكنولوجيا على العامل المصرى وذلك من خلا ل التركيز على طبيعة العلاقات الاجتماعية بين الجماعـات الاجتماعية الموجودة في المصنع ودور هذه الجماعات فى استقرار العامـل، واتجاهها نحو الادارة .

اجريت بأحد مصانع الاسكندرية من سنة 1969 الى سنة 1970. واعتمد الباحث فيها على الملاحظة والمقابلة الحرة والاستمارة . أما العينة فتتألف من 205 مبحوث . واستعان الباحث بالمنهج الوصفي ، والمنهج المقارن ، والمنهج الاحصائـي .

بعد ثورة 1952 فى مصر قامت الدولة بتكوين تنظيمات فى داخل الموءسسات تهدف الى اشراك العمال فى اعمال مجالس الادارة وكل مايتعلق بالموارد البشرية والتنظيمية والاقتصادية للمصانع . من هنا قصد الباحث أن يكشف عن الادوار التى تلعبها هذه التنظيمات : النقابة والتنظيـم السياسي وممثلوا العمال فى مجلس الادارة . وكان من أهم النتائج التي توصل اليها هو وجود نقص ملحوظ فى الاتصال بين العمال وهذه التنظيمات "**الهامة**" ، ولم يكن لدى العمال تصورات واضحة حول الأدوار والوظائف

---

29 ــ محمد على محمد : مجتمع المصنع ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1972 . ص 71 ــ 112

المناطة بها . وعزا ذلك الى وجود صراعات بينها من جهة وانعزالها عن الطبقة العاملة من جهة أخرى .

كما توصل الباحث الى انه توجد تنظيمات غير رسمية ينتمي أغلب اعضائها الى مجتمع محلي واحد أو مجتمعات محلية متقاربة ، وتتصف هذه التنظيمات بالتماسك الشديد بين الأعضاء المكونين لها ، بل يرفض هؤلاء الأعضاء الانتقال الى أقسام أخرى لايوجد فيها أفراد من تنظيماتهم غير الرسمية .

كما كشفت الدراسة الى انه رغم انتماء أغلب العمال الريفيين الى تنظيمات غير رسمية ، فقد لوحظ أنهم يعانون من سوء تكيف مع شروط العمل ونظامه الرسمي .

عموما ، فان هذه الدراسة كشفت على أن العمال الريفيين يميلون الى تكوين تنظيمات غير رسمية ينتمي أغلب أفرادها الى نفس المجتمع المحلي أو لمجتمعات محلية متقاربة ، وأن هؤلاء العمال يرتبطون بشكل كبير بتنظيماتهم غير الرسمية .

في هذا المضمار فان دراستنا تحاول الكشف عن مثل هذه العلاقات في الوحدة المدروسة وابراز وظيفة هذا النوع من التنظيمات غير الرسمية في مواقف العمل عن طريق حصر المشاكل العامل للوحدة ، مستعملين في ذلك بأدوات تشبه الى حد بعيد تلك الأدوات التي استعملها محمد على محمد . غير أن دراستنا تضيف اسئلة قياس الاتجاه نحو بعض الأمور المتعلقة بالبحث ، وبطاقة قياس درجة الرضا عن العمل .

في الختام ، يمكن القول ان حقل البحث في التنظيمات غير الرسمية في العالم العربي مازال بكرا ، بدليل انه لم يمكن العثور الاّ على دراسة واحدة حول هذا الموضوع . وبذلك يغدو صعبا الانطلاق من الدراسات العربية السابقة في تنظير هذا البحث ، تطبيقا للمقولة أن البحث العلمي يعتمد على تراكم المعرفة .

ج ـ دراســات جزائريـــة :

لا توجد دراسات جزائرية محددة حول التنظيمات غير الرسمية فـــي المؤسسات الصناعية في الجزائر * . انما توجد دراسة اولية تمت بصلة مـــا الى التنظيمات غير الرسمية قام بها الاستاذ على الكنز (30) . في الحقيقـة ، لا يمكن اعتبار هذه الدراسة من مجال البحث ، بالرغم من كشفها على مستوى أولي لوجود عناصر أولية للتنظيم غير الرسمي باشكال مختلفة . وعلى العموم ، فالدراسة تحتاج الى مزيد من البحث والاستقصاء في مضمار موثوقيتها بالنسـبة لتكوّن التنظيمات غير الرسمية وتفاعلاتها مع التنظيمات الرسمـية .

* ـ قام الباحث بمسح شامل للبحوث حول الموضوع في مكتبات جامعات : الجزائر ، قسنطينة ، عنابة ، وباتنة ، فلم يعثر على أية دراسة في هـــذا المجال .

30 ـ انظر :

Ali el Kenz : Monographie d'une expérience industrielle en Algérie le complexe sidérurgique d'el hadjar (Annaba) , These de doct , lettre et sc / HU , Paris 3 , 1934 , Tom 3 , p 431 - 680 .

يلاحظ ان هذه الدراسة كشفت عن وجود نوعين من التنظيمات غـــير الرسمية ، الاول يقوم على اساس جهوي والثاني على اساس ديني ، فبالنسبـــة للنوع الاول ، تتوقف طبيعة الصلة بين الافراد على القرابة واللهجة والمنشـــأ المشترك . والاكبر سنا يعتبر القائد غير الرسمي ، فهو ينسق ويتوسط لأعضـــاء تنظيمه غير الرسمـي مع المشـــرف .

من جهة أخرى ، يمكن اعتبار هذا البحث تطويرا لدراسة سبق أن قام بها الباحث.[31] بعبارة أدق ، انها امتداد لدراسة حول التنظيمات غير الرسمية فى موءسسة صناعية جزائرية ، وهذا للاسباب التاليـة :

أولا : القيام بمحاولة للتعمق فى بحث التنظيمات غير الرسمية وعوامل نشوئها وكذلك وظائفهـا .

ثانيا : دراسة الاتجاهات باعتبارها تعبر عن مواقف العمال عن مختلف جوانب العمل .

---

(31) ـ انظر : سيف الاسلام شوية : التنظيم غير الرسمي في المنشأة الصناعية الجزائرية عوامله وآثاره . دراسة لنيل د.د.م في علم الاجتماع الصناعي ، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ، 1983 .

أجريت الدراسة على عينة تتكون من 75 عاملا فى وحدة بابرى ارزقي للعجين فى الجزائر سنة 1983، وقد اعدت استمارة لكشف استجابات العمال حول التنظيمات غير الرسمية . وتبين أن 81% من أفراد العينة افادوا بوجود تنظيمات غير رسمية جهوية ولا جهوية . كما ان 88% منهم ينتمون الى هذه التنظيمات ، والاكثر من هذا يتمثل فى أن هذه التنظيمات تتصف بالتماسك مع بعضها وتكره الادارة وكانت أحد الاسباب التي أدت الى حدوث بعض المشاكل الاجتماعـية الاداريـة .

بعبارة اخرى ، يلاحظ ان ثمة جهودا بذلت فى محاولة لاثراء البحث ميدانيا حول التنظيمات غير الرسمية ، فضلا عن دراسة بعض الجوانب التي يمكن ان تكون ذات علاقة بالموضوع .

فاذا عدنا الآن الى مسألة الفروق الاساسية بين التنظيمات غير الرسمية فى كل من المؤسسات الغربية والعربية (الجزائرية) نلاحظ مايلي :

أولا : ان التنظيمات غير الرسمية فى الغرب تبرز للوجود نتيجة لعوامل داخلية أشار اليها التون مايو هي :

- التماثل في المهنة .
- التقارب فى الاعمار
- التجاور فى مكان الاقامة
- التماثل فى العادات والاخلاق
- التقارب فى المستوى التعليمي.(32)

---

32 — راجع : محمد على محمد ، المرجع المذكور سابقا . ص 254

وفي نظر أ . براون ، تبرز هذه العوامل لان الاعضاء يؤدون نفس الاعمال ، أو لانهم ينتمون الى جنسيات متشابهة ، أو ديانات واحدة ، أو لأنهم من نفس الجنس . (33)

ثانيا ، يمكن تفسير هذه الظواهر بناء على كون المجتمعات الغربية نفسها تتكون من جماعات — عرقية وقومية و دينية مختلفة ، كل منها لها عاداتها وتقاليدها ومعاييرها الثقافية المختلفة ، مما يدفع باعضائها الى التقارب والترابط فيما بينهم داخل المؤسسات الصناعية وخارجها . (34)

على النقيض من ذلك ، فظاهرة العصبية حسب ابن خلدون تشكل قوة مؤثرة تعمل على تجميع وتكتل ابناء كل قبيلة على حدة . لقد لعبت العصبية دورا في مضمار حماية وجود القبيلة والدفاع عنها ضد الاعداء ،

---

33 — راجع : أ . براون : علم النفس الاجتماعي في الصناعة ، ترجمة السيد محمد خير وآخرين ، القاهرة ، دار المعارف ، 1968 ص . 150

34 — راجع عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي ، القاهرة ، مكتبة غريب ، 1978 . ص ص 296 — 297

لكن يبدو انها تلعب دورا سلبيا في المؤسسات المجتمعية الحديثة ، الصناعية وغيرها ، اذ انها تساهم في خلق التكتلات غير الرسمية ، مما يضعف السلطة الرسمية ويعرقل تنفيذ القوانين والتعامل مع الجميع باسلوب قانوني موحد .

بالرغم من ان هذه الظاهرة قد بدأت تتناقص تدريجيا نتيجة زيادة الوعي بين ابناء المجتمع العربي الا أنها مازالت قائمة الى حدما في الارياف والمناطق النائية . ومن ثم انتقلت هذه الظاهرة الى المدن وضواحيها وذلك بسبب الهجرة الريفية أو تعدد مجالات التبادل بين المدينة والريف ... الخ ، أو مايطلق عليه : ترييف المدينة .

خلاصة الفصل :

يبدو ان السياسات التنظيمية بدأت تولي اهتماما كبيرا للعناصر الثقافية والاجتماعية والنفسية للعاملين وتراعيها في وضع خططها وتقسيماتها . بل ان هذا الاهتمام كان وراء نجاح العديد من التنظيمات الصناعية وبلوغ أهدافها واشباع حاجات الأفراد الاجتماعية النفسية من خلال ترك المجال لهم لتكوين تنظيمات غير رسمية في مواقف العمل .

يلاحظ بأن البحوث الغربية أكدت على أن التنظيمات غير الرسمية تظهر نتيجة عوامل داخلية بالنسبة للمنشأة كالتماثل في المهن والتجاور في مكان العمل ... ، وعلى العكس من ذلك نجد تصور ابن خلدون يشير الى عوامل تجمع الناس في عصبيات

يرجع الى القرابة وصلة الدم ، ونفس الشيء بالنسبة لدراسة محمد علي محمد التي أظهرت أن العمال الريفيين يتكتلون في تنظيمات غير رسمية ينتمي أغلب أفرادها الى مجتمعات محلية متقاربة أو مجتمع محلي واحد . كما أكدت الدراسات الجزائرية هي الأخرى أهمية العوامل الجهوية أو العشائرية في تكوين التنظيمات غير الرسمية العمالية . ويرجع اختلاف النتائج حول عوامل تكوين التنظيمات غير الرسمية في المجتمعات الغربية عنها في المجتمعات العربية الى اختلاف طبيعة تكوين المجتمعات ، فالعناصر الثقافية والحضارية والظروف السياسية والتاريخية والاقتصادية للمجتمعات الغربية تختلف الى حد كبير عن المكونات الثقافية العربية عموما والجزائر خصوصا ، أى أن العلاقات الاجتماعية والتنظيمات غير الرسمية بالتحديد تتأثر بكل عوامل البناء الاجتماعي سواء كانت مادية أو معنوية .

أما عن أثر التنظيمات غير الرسمية ، فالدراسات الغربية بعضها يركز على ايجابيتها في مواقف العمل بينما البعض الآخر يؤكد على سلبيتها . لكنهم يتفقون على أهميتها في مواقف العمل ، ويلحون على وجوب تقرب الأهداف الرسمية والأهداف غير الرسمية . ونفس الشيء يمكن أن يقال على الدراسات العربية والجزائرية خصوصا ، التي اختلفت هي الأخرى حول آثار تلك التنظيمات غير الرسمية . ويرجع هذا الاختلاف عموما الى أن التصنيع حديث العهد في هذه البلدان ، بل ويوجد اختلاف بالنسبة لأنماط وأساليب تطبيق التكنولوجيا من بلد لآخر أو داخل البلد الواحد .

الباب الثاني

تحليل البيانات الميدانية

مخطط الفصل الرابع

تمهيد :

1 ـ اشكالية البحث

2 ـ اهداف البحث واهميته .

3 ـ خصائص المنهج المطبق .

4 ـ العينة وخصائصها .

5 ـ أدوات جمع البيانات .

أ ـ الملاحظة .

ب ـ الاستمارة .

ح ـ المقابلة

د ـ السجلات والوثائق .

6 ـ اساليب تحليل البيانات .

الخلاصة

الفصـــــل الرابـــع

((الاســس المنهجـية للبحـــث))

تمهـــــيد :

تشكـل التراكمات النظرية التى تم عرضها فى الفصول السابقة اساسا أولـــيا لتكوين اشكال البحث . والاشكال فى جوهره هو تساؤلات تفتش عن حلول فـــي الميدان . لذا فالبحث العلمي يتضمن اتباع منهج علمي ملائم يمكّن من التعـرف على حقيقة مشكلة البحث، ومن ثم التنقيب عن عناصرها فى المحيط بما في ذلـــك محاولة الوصول الى اجوبة شبه دقيقة ، لبلوغ هذه الاهداف يتبع الباحــــث وسائل وطرقا علمية تمكنه من الوقوف على الاجابات للتساؤلات والحلول العلميـــة لمشكلة بحثــه .

خصص هذا الفصل لعرض اشكالية البحث وفروضه بما فى ذلك المنهج المتبع. لقد درست العينة والوسائل المتبعة فى اختيارها بهدف كشف واقع التنظيمـــات غير الرسمية فى الوحدة المدروسة .

1 ـ اشكاليــة البحــث :

يشــير مصطلح اشكال الى صفة لما لايبين فيه وجه الحق ويمكــن أن يكون صادقا ، الا انه لايقطع بصدقه ، بل انه صفة لما هو مشتبه ويقــرر ردّه دليل كاف ، ومن ثم يبقى موضع نظــر .(1)

بعبارة اخرى فان اشكالية بحثنا تكمن فى ان ماعرض فى الفصول السابقة من عناصر المشكلة يمكن ان يكون صادقا . ولكن ثم حاجة الى كشف وجه الصواب فيه بدقة . والدراسة الميدانية هي الوسيلة الامثل للقطع بصدق أو عدم صـــدق الفرضـيات .

لقد تأثر بحثنا الى حد بعيد بفكرتين اساسيتين : الاولى ، هـي أن التنظيم الصناعي أصبح تقريبا يشكل مجتمعا قائما بذاته ويتأثر بالمحيط الخارجي . ففي كل تنظيم تظهر علاقات اجتماعية قوية تربط العمال بعضهم ببعض وتتخـــذ اشكالا عديدة ، وتعتبر التنظيمات غير الرسمية من أهمها . لقد تبين أن التصنيــع يؤثر بشكل مباشر فى العلاقات الاجتماعية . فالدراسات الغربية كشفت ان تلــك التنظيمات تظهر نتيجة عوامل داخلية كالتماثل فى المهن والتقارب فى مكان العمل

---

1 ـ مراد وهبة وآخرون : المعجم الفلسفى . بيروت ، دار الثقافة الجديـــــدة 1971 . مـادة (اشكــال) .

والتخصص. أما الدراسات العربية والجزائرية على الخصوص فقد أوضحت ان انتقال اليد العاملة من الريف الى مصانع المدينة ساهم الى حد بعيد في جلب بعض القيم والعادات الريفية الى اماكن العمل . بذلك اصبحت العلاقات الاجتماعية عند هذه الفئة تبنى على اساس جهوي عشائري . لقد لوحظ ان اليد العاملة تميل الى التقرب من ابناء مجتمعها المحلي او عرشها والتكتل في تنظيمات غير رسمية لحماية انفسهم وتحقيق اهدافهم حتى ولو كان ذلك على حساب القوانين الرسمية للمنشأة .

أما الفكرة الثانية لهذه الدراسة فتتمثل في ان البحوث الميدانية اكدت على أهمية التنظيمات غير الرسمية في مواقف العمل ، بل ولها وظائف تؤثر بشكل ما على سير المنشأة . يعتقد البعض ان هذه التنظيمات تؤثر سلبا على المحيط الصناعي وتجلب الخراب والدمار بينما يرى البعض الاخر ان هذه التنظيمات غير الرسمية تعبير واقعي عن صداقات الافراد ورغبتهم في التعاون والتضامن والانتماء، وتشبع حاجات الاعضاء وترفع معنوياتهم ، وبالتالي يمكن استغلالها في دفع عجلة الانتاج وتحقيق الاهداف العليا للمنشأة . ويبدو على سبيل الافتراض ان التنظيمات غير الرسمية " الجهوية " تخلق جوا مشحونا بين العمال باعتبار ان كل تنظيم يحاول الدفاع على ابناء قريته او جهته بل ويحاول ان يحتل اهم المراكز في

المنشأة . ومما قد يظهر الصراع والتنافس من اجل المكانة والامتيازات . فيوجه اعضاء كل تنظيم مجهوده نحو اهداف مخالفة للاهداف الرسمية وبالتالي يسود سوء التفاهم بين الجهات الرسمية والتنظيمات غير الرسمية .

أمام هذا الاشكال يطرح التساؤلان :

أ - هل للعامل الجهوى او العشائرى علاقة بظهور التنظيمات غير الرسمية فى الوحدة المدروسة ؟

ب - هل يخلق وجود تنظيمات غير رسمية متمايزة نزاعات شاملة بين مختلف الجهات داخل الوحدة ؟

بناء على هذه التساؤلات يمكن صياغة الفروض التالية :

أ - الفرضية الاولى :

" يهيىء الانتماء الى مجتمعات محلية ظهور عدة تنظيمات غير رسمية فى المنشأة الصناعية . "

طبقا لهذه الفرضية فان العامل يميل الى تكوين علاقات اجتماعية قوية تتمثل فى التنظيمات غير الرسمية يهدف من ورائها - أى العامل - دعم مكانته والحصول على امتيازات اكثر مما لو كان منعزلا او له علاقة مع أناس من جهات اخرى . فبعض الدراسات الميدانية اشارت الى ان العامل الجزائرى

يميل الى التكتل مع ابناء الجهة او العرض في تنظيمات غير رسمية تكون اهدافها مرتبطة بشكل مباشر بالاهداف الرسمية (اما مدعمة او مناقضة لها) . ووفق ابن خلدون فان افراد العصبية يتصفون بالتماسك القوى والتعاون المتين وحماية بعضهم لبعض من كل المخاطر الخارجية . وهذه الصفات تتوفر في التنظيمات غير الرسمية دون الجماعات غير الرسمية التى تكون العلاقة فيها بسيطة ومعرضة للتفكك في اغلب الاحيان بل ان اهدافها غالبا لاتكون مرتبطة بالاهداف الرسمية وذلك لافتقاد الروابط الدموية والثقافية بين افرادها مما يقلل درجة تماسكهم ومجال تحركهم في مواقع العمل . فوضع خطط غير رسمية محكمة لا يأتي الا عن طريق المعرفة الجيدة والقوية لكل عضو .

عموما فان فرضيتنا هذه تحاول الكشف عن العلاقة بين الانتماء الى مجتمع محلي واحد (كمتغير مستقل) ووجود التنظيمات غير الرسمية (كمتغير تابع) في مواقف العمل .

ب ـ الفرضية الثانية :

" يخلق وجود تنظيمات غير رسمية متمايزة نزاعات عمالية داخل المنشأة " .

تحاول هذه الفرضية التحقق من صدق ملاحظاتنا الميدانية المتمثلة في ان التنظيمات غير الرسمية لجهة ما ، تحاول ان تبرز وتسيطر وتستفيد من الامتيازات اكثر من بقية التنظيمات غير الرسمية المنتمية لجهات أخرى . فنتيجة لتمسك اعضاء تنظيم معين ببعض المصالح فانهم يرفضون ان يشاركهم احد (غريب عن جهتهم) فى تلك الامتيازات وبالتالي ينشأ سوء التفاهم ويبرز النزاع بين مختلف التنظيمات المتمايزة .

عموما فاننا نحاول من خلال هذه الفرضية ابراز العلاقة بين وجود التنظيمات غير الرسمية (كمتغير مستقل) والنزاعات (كمتغير تابع) . يلاحظ هنا ان المتغير التابع فى الافتراض الاول (وجود تنظيمات غير رسمية) اصبح مستقلا فى الافتراض الثاني ، وهذا يؤمل ان يمكننا من معرفة طبيعة التنظيمات غير الرسمية بشكل أوضح وأدق .

2 ـ أهـــداف البحـــث وأهمـــيته :

لايهدف هذا البحث الى تكوين نظرية محددة حول التنظيمات الرسمـية بقدر مايهدف الى كشف طبيعة التنظيمات غير الرسمية في المنشآت الصناعـــية الجزائرية . ثمة أمل في ان يتم تسليط الاضواء على احد المواضيع الحساسة فـي علم اجتماع التنظيم وعلم الاجتماع الصـناعي باعتبار ان دراسة التنظيمات غير الرسمية الجزائرية تميل الى النـدرة .

وعليه فالبحث يؤمل تغطية النقص في عدم الاهتمام بواقع التنظيمات غير الرسمية في المنشأة الصناعية الجزائريـة . ستبذل جهود للتعرف بدقة الى حـد ما عن العلاقة بين العوامل الجهوية والمحلية في تكوين التنظيمات غير الرسمـية. ان تركيزنا على هذه العوامل هو نتيجة اقتناع بان العلاقات الجهوية والمحلـية مازالت مسيطرة الى حد كبير على افكار العمال الجزائريـين .

فضلا عن هذا تكمن أهمية موضوعنا من كون التنظيمات غير الرسمية ذات وظائف عديدة في المحيط . ان التعرف على تلك الوظائف يمكن المهتمـيـــــن والباحثين من الوقوف على حقيقة واهمية التنظيمات في مواقف العمل . وكل هـــذا بدوره يساعد على فهم موضوع البحث وبالتالي امكانية المقارنة بين التنظيمات غــير الرسمية في المصانع الغربية والتنظيمات غير الرسمية في المصانع الجزائريـــة .

يبدو اذن ان موضوع هذا البحث يشكل مسألة اساسية فى المجال الاجتماعي الصناعي . لذا فان دراسته بطرق واساليب منهجية دقيقة تمكن من خلال نتائجه فتح الابواب لبحوث اخرى حول الموضوع . كذلك يمكن أن يستفيد الدارسون والباحثون والمسؤولون عن الصناعة فى القطر الجزائرى من نتائجه خاصة في مضمار تفهم طبيعة المشاكل والعلاقات الاجتماعية فى المؤسسات والوحدات الوطنية عسى ان يشكل هذا مساهمة فى تقديم نماذج وخطط تنظيمية تتلاءم مع الواقع الاجتماعي الجزائرى .

3 ـ خصائص المنهج المطبق :

يقصد بمنهج البحث : ((النتيجة التى يحصل عليها الباحث بعد طرح تساؤل مؤداه : كيف يمكن حل مشكل البحث ؟ ونحن نصف الخطة التى يرسمها الباحث لحل هذه المشكلة بانها منهجية فى البحث .)) (2)

ان بحثنا هذا يستهدف كشف العلاقة بين التنظيمات غير الرسمية والانتماء الى المجتمع المحلي من جهة ، ووظائف هذه التنظيمات على سير الوحدة من جهة أخرى .

2 ـ محمد الجوهرى واخرون : دراسة علم الاجتماع ، القاهرة ، دار المعارف ، 1975 . ص 60 .

وعليه ثمة حاجة الى وصف ابعاد موضوع البحث من خلال المعلومات المختلفة المتحصل عليها . لهذا فان دراستنا من النوع الوصفي ،أي:((تتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة او موقف او مجموعة من الناس أو مجموعة من الاحداث أو مجموعة من الأوضاع .)) (3)

من المعروف ان الدراسة الوصفية تستند على المنهج الوصفي ((الذي يهدف الى جمع الحقائق والبيانات عن ظاهرة او موقف معين مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيرا كافيا .)) (4)

((على ان ماسبق لايجب ان يوحي الينا بان الدراسات الوصفية تكتفي بمجرد جمع اكبر عدد ممكن من المعلومات عن الظاهرة او الموقف او المجتمع المدروس . فمن الضروري ان يستخلص الباحث الدلالات والمعاني المختلفة التي تنطوي عليها البيانات والمعلومات التي امكن الحصول عليها .)) (5)

في ضوء ذلك نستطيع القول ان هذه الدراسة لاتقتصر على وصف التنظيمات غير الرسمية في الوحدة . بل تحاول من خلالها التعمق اكثر في تحليل العناصر الاساسية للظاهرة المدروسة وكشف العلاقة بين متغيراتها ،

---

3 ـ جمال زكي واخرون : اسس البحث الاجتماعي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1962 . ص 34.

4 ـ عبد الباسط محمد حسن : اصول البحث الاجتماعي مكتبة وهبة ، 1976 ص 224

5 ـ محمد الجوهري واخرون : المرجع المذكور سابقا . ص 66

والبحث فى امكانية تفسيرها حسب المناظير العلمية . بعبارة أخرى فالدراسة تهدف الى تحليل ابعاد العلاقة بين الانتماء لمجتمع محلي واحد (كمتغير مستقل) وقيام تنظيمات غير رسمية (كمتغير تابع . ومن ثم نحاول كشف ما اذا كان وجود تنظيمات غير رسمية نفسه يؤدى الى حدوث نزاعات (كمتغير تابع) داخل الوحدة .

4 _ **العينة وخصائصها :**

اجريت هذه الدراسة فى وحدة " عميروش " التابعة للشركة الوطنية للمطاحن ومصانع السميد والعجين الغذائى ، فى مدينة الجزائر ، بحى " حسين داى " .

وحددت العينة بـ :(124) مبحوثا يعملون فى قسم الانتاج بالوحدة المذكورة . كما طبقت استمارة البحث على هذه العينة التي تشمل كل العمال المنتجين فى الفترة : 21 سبتمبر ـ 13 نوفمبر 1985 .

تضم الوحدة (239) عاملا وموظفا موزعين على ستة أقسام : الادارة العامة ، قسم الموظفين ، قسم المحاسبة ، قسم العلاقات التجارية ، قسم الشؤون الاجتماعية والحماية ، وقسم الانتاج .

نظرا لارتباط قسم الانتاج بشكل مباشر بموضوع البحث وقع عزل الذين

لاعلاقة لهم بالانتاج ، اى العاملين فى المديرية ، قسم الموظفين ، المحاسبة، العلاقات التجارية ، والشوءون الاجتماعية . الذين بلغ عددهم (95) عاملا .

بالنسبة لقسم الانتاج ، فان مجموع العاملين هو 144 عاملا وموظفا ، بعد اسقاط (20) موظفا مسوءولا (رئيس قسم ، نائبي الرئيس ، ثلاثة مسيرين للانتاج ، سبعة مشرفين لكل واحد منهم نائبا) يقومون باعمال ادارية في قسم الانتاج . بقي ال (124) عاملا الذين وجهت استمارة البحث اليهم جميعا . لقد مكننا هذا الاجراء من :

أولا ــ الاحاطة بكامل العاملين المنتجين ، وهذا يصدق عادة في تمثيله اكثر من اختيار عينة .

ثانيا ــ الاحاطة بكامل المشكلات التي يفرزها الواقع الاجتماعي للوحدة .

5 ــ أدوات جمع البيانات :

يرى ميلر وفورم ان دراسة التنظيمات غير الرسمية ينبغي ان تدعم بالملاحظة والمقابلة وتسجيل الاقوال . (6)

---

6 ــ نقلا عن عبد الباسط محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي ، القاهرة ، مكتبة غريب ، 1970 . ص 187 .

وعليه كان اهتمامنا منذ البدء فى بحث الوحدة يتمحور حول تخصيص وقت كافٍ للملاحظة واجراء بعض المقابلات مع العمال وبالتالي تطبيق الاستمارة عليهم وتفحص بعض الوثائق والسجلات الخاصة بسير أعمال الوحـدة .

فيما يلي تعرض الادوات التي تم جمع البيانات بواسطتها :

أ ـ الملاحظة :

تعرف الملاحظة بانها : ((محاولة منهجية يقوم بها الباحث بصبر واناة للكشف عن تفاصيل الظواهر ، وعن العلاقات التي توجد بين عناصرها .))(7)

اعتمدنا على هذه الاداة خلال وجودنا فى الوحدة حيث خصصنا حوالى خمسة عشر يوما للتجوال فى مختلف اقسامها ، وملاحظة عمالها اثناء قيامهم بعملهم وتسجيل كل ما امكن من الحركات والعمليات ذات العلاقة بالبحث. لقد مكننا هذا من صياغة فكرة قريبة جدا من الواقع عن العمل وطبيعته وخصائصه ، وتأكدنا من وجود تنظيمات غير رسمية . واثناء القيام بالملاحظة كنا نتحدث باستمرار مع العمال ونطلب منهم بعض التوضيحات عن اعمالهم وعلاقاتهم الاجتماعية فى الوحدة ومشاكلهم . ونضيف هنا ان عملية الملاحظة استمرت حتى اثناء استجواب العمال محاولين بذلك اما الاستفسار على بعض المستجدات أو

7 ـ محمد الجوهرى واخرون : المرجع المذكور سابقا . ص 112

اقناع العمال وتوضيح سبب مجيئنا الى الوحـــدة وأهـــداف البحـــث. ونرمـــي مـــن وراء ذلـك كسـب ثقتهـم .

ب ـ الاســـتمارة :

تم وضع استمارة تغطي جميع الجوانب المراد معرفتها باللغة العربيـة الفصحى ثم قمنا " بترجمتها " الى اللهجة الجزائرية الدارجة وذلك حتى يتم الفهم بشكل جيد خاصة ان اغلب العمال اميون . وكنا نقوم بتسجيل اجابـــة العامل على كل سؤال مباشـرة .

قسمت الاستمارة الى (5) محاور رئيسية :

ـ المحور الاول : للخلفية الاجتماعية الاقتصادية لافراد العينة وفيها (12) سؤالا (1 الى 12) ، تدور حول العمل والحالة المدنية ومكـــان الولادة واصل المنشأة ومعدل الدخل الشهري ... الخ .

ـ المحور الثاني : لدور العامل الجهوي او العروشي في تكويـــن التنظيمات غير الرسمية العمالية ، ويغطيه (14) سؤالا (13 الى 26) .

ـ المحـور الثالث : خصص لوظائف التنظيمات غير الرسمية في الوحدة ويغطيه (7) أسئلة وهي من (27 الى 33) .

ـ المحور الرابع : هو عبارة عن اسئلة اتجاه حول العلاقـــات

الاجتماعية العمالية عموما ، وعوامل التنظيمات غير الرسمية ووظائفها خصوصا .

تحتوى هذه الاسئلة على طرح فكرة معينة ونطلب من العامل ان يحصر رأيه ويختار احد الاتجاهات الثلاثة المطروحة امامه وهي : اما اوافق ، او لا أوافق ، او لا أدري . وعدد هذه الاسئلة (6) : (34 الى 39).

- المحور الخامس : خصص لكشف اتجاهات العمال نحو الجوانب المهنية المادية في الوحدة وبالتالي الى قياس درجة الرضا عن العمل الذي يشير الى ((شعور العامل بالمتعة العاطفية نتيجة لانه يرى في عمله تحقيقا أو مساعدا على تحقيق قيم العمل التي يتبناها .)) (8)

فاختيارنا هذا المحور ظهر نتيجة اقتناعنا بان الظواهر العمالية تنعكس سواء بالايجاب او بالسلب على عنصر الرضا عن العمل .

كما ان بطاقة الرضا عن العمل* تغطيها (7) اسئلة أى من (1 الى 7) تطرح على المبحوث ويقدر موقفه منها . فاذا كان يوافق كثيرا يعطي (+ 2)

8 - نقلا عن خير الله عصار : محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي ، الجزائر د.م.ج ، 1982 ، ص 129 . وقد اقتطفت من كتاب :
Edwin.L: what is job satisfaction, OBHP4, 1969.p 309-336

* - استعين في صياغة بعض اسئلة هذه البطاقة من كتاب خير الله عصار المرجع السابق ، ص 129 . وقد اقتطفت من كتاب :
Brayfield.AH & Rothe.HF: An index of job satisfaction, J.A.P.35, 1951, p 307-311

واذا كان يخالف جدا يعطى (ـ 2) وموافق بصورة عادية يعطى (+ 1)

ومخالف بصورة عادية يعطى (ـ 1) . واذا كان غير قادر أن يقدر يعطى صفرا .

عموما فان اسئلة الاستمارة منها ماهو مفتوح وما هو مغلق ، حيث لـــم

نكتف مثلا في السؤال (29) بالاجابة (نعم) او (لا) بل طلبنا مـــــن

المبحوث في حالة ذكره (نعم) أن يدلي بحادثة ما ، اما اذا كان الجـــواب

بـ (لا) طلبنا منه ان يقدم توضيحا سببيـا .

ح ـ **المقابلـــــة :**

استخدمت في بداية الدراسة الميدانية المقابلة الحرة ، مع العمــــال

للتحدث معهم حول سير الاعمال في الوحدة وشرح عوامل وجودنا في مكـــان

عملهم وهدفنا من البحث وذلك لكسب ثقتهم . كما استعنا بهذه الاداة عندما

حاولنا معرفة الجذور التاريخية للتنظيمات غير الرسمية في الوحدة المدروسة . طبقا

لذلك تم اختيار عاملين اثنين من اقدم عمال الوحدة واجريت معهم مقابلة حـــرة،

مكنتنا من التعرف على ان ظاهرة التنظيمات غير الرسمية في الوحدة لم تـــبرز

فجأة بل قبل سنوات . كما سمحت الاستقصاءات اكتشاف صراع على مستوى مجلس

العمال ، لذا اجرينا مقابلة مع احد زعماء هذا الصراع لنطلع اكثر على جـــذور

الخلاف وعلاقته بالتنظيمات غير الرسمية .

ونشير الى ان المقابلات الحرة * التى اجريت كانت تتركز على المحاور الرئيسية لموضوع البحث ، بذلك فتح المجال للمستجوب للتعبير شريطة أن لا يخرج عن الاطار المحدد . كما استخدمت هذه الاداة عند مقابلة مسؤولي الاقسام للاستفسار على العديد من الظواهر التي لفتت الانتباه .

د ـ السجلات والوثائق :

ساعدت هذه الاداة على معرفة تاريخ الوحدة وعدد عمالها واقسامها وكيفية سيرها وانتاجها . كما مكنتنا الاطلاع على العديد من الارقام والجداول والاحصاءات التى تشخص بعض الظواهر السائدة فى الوحدة، كظاهرة التغيب ، وظاهرة انخفاض الاجور ... الخ .

6 ـ أساليب تحليل البيانات :

بما أن البيانات هى معطيات عديدة يفترض ان تعبر عن الواقع الاجتماعي ، لذا يرتأى ان عرضها وتصنيفها يلعبان دورا هاما فى ابراز هذا الواقع ، فضلا عن محتوياتها .

* ـ سوف نشير الى محتوى المقابلات فى الفصل القادم ، وستجدون نصوصها الكاملة بلغتها الاصلية في قسم الملاحق .

لقد حاولنا اتباع طريق وسط بين المنحنى الكمي والمنحنى الكيفي في التحليل وذلك حتى لا نقع في المغالاة ، فننأى عن ماهية الواقع المراد كشف مجاهيله .

تحت هذا الضوء ، حللت الجداول عن طريق البحث عن النزعة المركزية أي النسبة المئوية الاعلى والمسيطرة التي تشير الى وجود الظاهرة التي يتضمنها الجدول ، دون اهمال المقارنة بين النسبة القصوى والنسبة الدنيا . وهذا كله باسلوب تتبع ودراسة انتشارها وتشتتها .

غير اننا لم نكتف بالجداول البسيطة بل سندعمها بجداول مركبة حتى نتمكن بدقة من معرفة العلاقة بين الجزئيات او الفئات المعروضة دون اهمال المقاييس الاحصائية كالوسط الحسابي وكا[2] .

اما بالنسبة لاسئلة الاتجاهات فقد ترجمت الاجوبة الى ارقام وحساب المجموع ، ومن ثم مقارنة الاجابات السالبة مع الموجبة محاولين التعرف على الاتجاه السائد بين العمال المنتجين في الوحدة .

الخـــــلاصة :

ان فحص محتوى هـــذا الفصـــل يكشـــف أن هـــذا البحـــث ليس وصفـــا لظواهـــر فقـط ، بل هـو بحـث وصفـــي ترابطـــي تحليـــلي ، باعتبـــار ان الوسائـل والاسالـــيب المستخدمـــة علمـــية ومتـنوعة ، وذلك لانهـــا تهـــدف الـــى الوصـــول الـــى نتائـــج قريبـــة للدقـــة عـن طريـــق تشخيـــص الظاهـــرة وكشـــف علاقـتها ببعـض المتغيـــيرات وبالتالـــي ابـــراز حقيقـــتها .

مخطط الفصل الخامس

تمهيد .

1 ـ الظروف التقنية .

2 ـ الظروف التنظيمية .

3 ـ الظروف الاجتماعية للعمل .

خلاصة الفصل .

الفصـــل الخامـــس

((المشـــاكل الســائدة فـــي الوحـــدة المدروســـة))

تمهـــيد :

لقـد أشـير سباقا الي ان الدراسة الميدانية اجريت بوحدة عميروش للسميد التابعة للشركة الوطنية للمطاحن وصانع السميد والعجين الغذائى في مدينة الجزائر . اسست هذه الوحدة سنة 1885 من طرف احد المعمريـــن الفرنسيين على ارض مساحتها 5400 $م^2$. وهي تختص بانتاج الفرينة والسمـــيد بنوعيه العادى والرفيع . تقوم الوحدة فى خمسة طوابق ، السفلى منها مخصص لاستقبال القمح كمادة اولية ، والطابق الثاني يختص بغربلة وتصفية القمح مـن الشوائب ، ينتقل بعدها الى الطوابق الثلاثة اين يتم فيها غسله بدرجات متفاوتة حتى يصبح جاهزا للعملية المقبلــة .

في الطبق الاول (من الجانب الثاني) يتم تجفيف القمح ودفعه الـى الطابق الثاني اين توجد الات توزيع القمح على المطاحن المتمركزة فى الطوابـق الثلاثة المتبقية علما بأن درجة الطحن تتفاوت من طابق لآخر الى أن تصـل الطابق الخامس الذى يصبح الانتاج به جاهزا ومصنفا الى انواع مختلفـة .

أما بالنسبة لاستقبال الانتاج فيتم بمختلف انواعه بواسطة الانابيب ليوضع

باكياس وينقـــل بعدهـــا الى الجهـــــة المقابلـة اين يجهـــز ويصدر .

اداريا تتشكل الوحدة من ستة اقسام وهـي :

- الادارة العامـة
- قسم الموظفـين
- قسم المحاسبة
- قسم العلاقات التجارية
- قسم الشوءون الاجتماعية والحماية
- قسم الانتـاج .

يتبع الموظفون نظام الفترة العادية ونفس التوقيت يسير عليه الفريـــق الاول الذى يشتغل فى الجانب المخصص لاستقبال القمح . اما بقية العمـال المنتجين فى الفرق الستة الاخرى فتعمل بالتداول مطابقة نظام (3×8) .

وقد اتضح من خلال الملاحظة الميدانية والمقابلات مع العاملين ، أ ن الوحدة المدروسة تعاني من مشاكل متعلقة بالظروف التقنية ، الظروف التنظيمية ، والظروف الاجتماعية للعمل . سنعرض كلا من هذه النقاط بشيء من الاختصـار .

1 ـ الظـروف التقنـية :

يمكـن حصـر الظروف التقنية للوحدة فى قدم الالات ، وتناقص نـوع وحجـم الانـــتاج .

أ – قدم الآلات وآثارها :

تعمل الآلات بالطريقة التقليدية ، وتسير بشكل بطيء ، وتعتمد العملية الانتاجية على المجهود العضلي ، كما ان الضوضاء شديدة في بعض الجوانب .

ويؤكد مدير الوحدة * ((ان الآلات قديمة جدا ولم تغير فيها سوى آلتين للطحن منذ تأسيسها . كما طلبات عديدة قدمت الى المديرية العامة للشركة من أجل استيراد تقنيات حديثة لكنها رفضت بحجة انه يوجد مشروع لازاحة الوحدة تماما الى خارج المدينة .))

ويبدو أن هذه الآلات لم تعد قادرة على الانتاج بل تعيقه وتسيء بدرجة كبيرة الى العمال ، حيث تسببت في العديد من حوادث العمل . بهذا الصدد يقول مسؤول الحماية ** ((ان اقدم الآلات كان في اغلب الأحيان وراء حوادث العمل ، ففي سنة 84 سجلنا عشر حوادث ، حيث قتل احد المصابين مباشرة في مكان الحادث ، وقطعت اصابع اليد اليمنى لآخر ، وتعرض البعض لكسور مختلفة . وقد تسببت هذه الحوادث في ضياع (501) يوما .))

* – نص من المقابلة التي اجريناها مع مدير الوحدة بتاريخ : 1985/11/12

** – نص من المقابلة التي اجريناها مع مسؤول الحماية على مستوى الوحدة بتاريخ : 1985/11/09 .

كما ان قدم الآلات قد اثر على النظافة ، فالمتجول في الوحدة يلاحظ الغبار المتكون من المواد المنتجة كالفرينة والسميد متناثر في اغلب الاركان والجوانب ((ان انعدام النظافة سببه الاول قدم الآلات التي اصبحت لا تتماشى مع العصر ، بالاضافة الى فقدان قطع الغيار لتلك الآلات المنعدمة في السوق الوطنية والعالمية . لذا يلجأ دائما الى صنع أو تحوير قطع غيار مشابهة أو مقاربة للمفقودة حتى لاتبقى الآلات معطلة ، وتستغرق هذه العملية في بعض الاحيان اسبوعا او اكثر ، وقد تسبب وقع حوادث مهنية .))*

يعتبر توقف الآلات من الظواهر الدائمة في الوحدة حيث سجل في شهر جويلية من سنة 1985 (21,30) واحد وعشرون ساعة ونصف الساعة من بينها (10,30) عشر ساعات ونصف الساعة توقفت المحركات بسبب تمزق الشريط أو الحزام ، و (8) ساعات نتيجة عطب آلي ، و (3) ساعات عند انقطاع التيار الكهربائي للوحدة ، أما في شهر اوت من نفس السنة سجل انقطاع قدرب (26) ساعة منها (11) ساعة بسبب عطب آلي ، و(12) ساعة نتيجة اختناق الانبوب بالانتاج ، و (3) ساعات عند تمزق الشريط . في شهر سبتمبر كان مجموع الانقطاعات (27) ساعة منها (15) ساعة بسبب عطب آلي ، و (6) ساعات

* — قول مسؤول الحماية .

نتيجة اختناق الانبوب ، و(4) ساعات لانقطاع الشريط ، وساعتين عند توقف التيار الكهربائي .

من هنا يتضح ان توقف الالآت في الاشهر الثلاثة السابقة الذكر تسبب في ضياع (74ر30) ساعة ، بمعدل (24ر76) ساعة كل شهر .

ب - تناقص نوع وحجم الانتاج :

يبدو لون السميد المنتج احيانا غير طبيعي ويحتوي على بعض الشوائب السوداء ، واشار احد العمال الى ان سوء الانتاج لا يرجع لعدم جودة القمح ، لكن يرجع الى توقف الآت الغسل وانعدام النظافة لاغلب الاكياس التي يوضع فيها السميد .

بالفعل فقد كانت آلة الغسيل متوقفة (اثناء الدراسة الميدانية) ، واستعيض عن ذلك بوضع انبوب من الماء على القمح حتى يتم غسله في انتظار تصليحها . غير انه لوحظ ايضا ان الاكياس الواردة من المخزن هي نفسها غير نظيفة .

بالنسبة لكميات الانتاج ، الجدول التالي يوضح ذلك :

جــــدول رقـــم (1)

انتــاج الوحدة خلا ستـتي 83 ـ 1984 ، بالقناطــــــير

نوع الانــــــتاج	1983	1984
السميــد العــادى	363358	347939
السمـيد الرفــــيع	51999	65229,50
الفريـــــــة	16048	11306

يتضح من الجدول وجود تناقص فى انتاج السميد العادى بيــن 1983 و1984 ، لكن كمية السميد الرفيع المسجلة سنة 1984 ارتفعت . كما ان الفرينة تناقصت هي الاخرى سنة 1984 بمقدار (4742) قنطــار .

على العموم ثمة تذبذب فى الانتاج ، وقد لوحظ ان الانتاج فى الاشهر الثلاثة السابقة للبحث لم يصل الى الارقام المطلوبة او المحددة من طـــــــرف المسؤولين ، والجدول التالي يبــين ذلـــك :

جـــدول رقـم (2)

انتـــاج الوحدة خـلال : جـوان ، جويلـية ، أوت من سنة 1985

نوع الانتـــاج		جـوان	جويلـية	اوت
السميد العـادى	م *	31416 . ق	32538	31416
	ن	29911 . ق	31243	25678
السميد الرفيع	م	6188. ق	6409	6188
	ن	1747 . ق	3033	3146
الفرينـــة	م	1428 . ق	1479	1428
	ن	1728 . ق	1760	776

* م = الكمية المحددة من طرف الادارة .

ن = الكمية المنتجـة .

يلاحظ ان الانتاج فى الغالب يبتعد عن الارقام المحددة من طـرف الادارة ، علما بان المسؤولين يحددون فى بداية كل شهر الكمية التى يمكـن انتاجها مراعين فى ذلك كل الظروف التقنية . ويمكن تفسير ذلك بجملة مـن العوامل منها قدم الآلات كما اشرنا قبلا ، فضلا عن عوامل اخرى يجب بحثهـا بالتفصـيل .

2 ــ الظـــروف التنظيمـــية :

يبدو ان هناك ظروفا تنظيمية ساهمت في خلق عدة ظواهر داخـــل الوحدة ، أهمها ظاهرة التغيب العمالي ، وظاهرة تناقص الاجور . فلنعـــرض كل منهما على حـــدة .

أ ــ التغيـــب العمـــالي :

لوحظ ان نسبة التغيب في هذه الوحدة مرتفعة لحد ما ، ويبدو أن هناك عاملين وراء ذلك :

الاول يتعلق بتطبيق قانون تعويضات الامراض والحوادث المهنية الصادر بتاريخ (5 ماى 1984) ، حيث لاحظ المكلف بالضمان الاجتماعي على مستوى الوحدة :* ((ان هذا القانون ينص على أن أى عامل يتغيب ويأتي برخصة مرضية، فان الشركة لاتعوضه ، بل تشعر مصلحة الضمان التي تقوم بذلك ، لكن عملـــية التعويض تتأخر وقد تصل احيانا الى سنة أو أكثـر .))

وفي نظر المكلف بهذه المسألة فالقانون القديم كان ينص على انه اذا استفاد احد العمال من عطلة مرضية لابد ان يعاد فحصه من طرف طبيـــب

* ــ نص من المقابلة التى اجريناها مع المكلف بالضمان الاجتماعي على مســتوى الوحدة ، بتاريخ : 1985/11/09 .

الشركة ويتم تعويضه من خزينة الوحدة بعد التأكد من صحة ذلك . أما القانون الجديد فيطلب من العامل ان يقدم الشهادة الطبية او العطلة المرضية للادارة دون ان يراجعه الطبيب الخاص . ولا تطالبه الوحدة بذلك لانها سوف لا تعوضه بل تحيل هذه الشهادة الى مصلحة الضمان الاجتماعي للدائرة التي تسدد التعويضات .

فيما يلي نعرض بعض الدلائل على ارتفاع ايام التغيب :

جدول رقم (3) *

أيام التغيب قبل وبعد تطبيق قانون تعويضات الامراض والحوادث المهنية

الاشهر	عدد الحالات	عدد الايام	نسبة الايام / لكل حالة
نوفمبر 1983 الى أفريل 1984 "قبل تطبيق القانون"	125	784	6ر27
جوان 1984 الى نوفمبر 1984 " بعد تطبيق القانون "	97	856	8ر82

* أقتدفت الأرقام من وثائق المكلف بالشؤون الاجتماعية بالوحدة .

يلاحظ من هذا الجدول انه بعد تطبيق القانون ارتفع عدد ايام التغيب بـ (72) يوما اى حوالي (2,53) يوما لكل حالة رغم نقص عدد الحالات المرضية ، وهذا قد يدل على أن القانون الجديد فتح المجال لزيادة ايام العطل المرضية .

أما بخصوص العامل الثاني المتمثل في القانون العام للعامل ، المطبق بالوحدة المدروسة في شهر جوان 1985 . حيث لوحظ ان التغيب العمالي ارتفع نسبيا . والجدول التالي : يبين ذلك :

جدول رقم (4)

حالات وايام التغيب قبل وبعد تطبيق القانون الجديد للعامل

الاشهر	عدد الحالات	عدد الايام	نسبة الايام لكل حالة
افريل - ماى - جوان 1985 " قبل تطبيق القانون "	58	673	11,60
جويلية - اوت - سبتمبر 1985 " بعد تطبيق القانون "	70	874	12,48

يلاحظ من الجدول انه اثر تطبيق قانون العامل ارتفع عدد حالات التغيب ب : (12) حالة ، كما زاد عدد الايام الضائعة ليصل الى (201) يوما ، بل ان نسبة الايام لكل حالة زادت الى (0,38) أي حوالي يوما كاملا . بعبارة أخرى فان نسبة حالات التغيب قبل تطبيق القانون كانت تساوي (3,08 ٪) من مجموع العمال ، لتصل الى (9,76 ٪) بعد التطبيق أي بزيادة (1,68 ٪) . رغم ان هذه الزيادة غير كبيرة الا أنهما عند ثبت بالوثائق

غير اننا اذا ما رتبنا ايام التغيب من شهر نوفمبر (83) الى افريل (84) ، يلاحظ انه في هذه الفترة كان يقابل كل حالة تغيب حوالي (6) ايام في حين ارتفعت هذه النسبة لتصل الى حوالي (12) يوما لكل حالة خلال أشهر جويلية ، أوت ، وسبتمبر (85) ، وهذا يعني أن ايام التغيب في تزايد مستمر رغم تذبذب عدد حالات التغيب . ويمكن ان تكون هذه الظاهرة مؤشرا لاستياء العمال من العمل والشركة على السواء مما يؤثر سلبا على الانتاج وسير الوحدة .

ب - تناقص أجور العمال :

يعتبر تناقص اجور العمال المنتجين من اهم المشاكل القيمة بالوحدة المدروسة وهذا بعد تطبيق القانون العام للعامل في شهر جوان 1985 .

لقد لوحظ ان اغلب العمال مستاؤون من هذا القانون الجديد . فالكل

كان ينتظر تحسين الاوضاع المالية خاصة أن وسائل الاعلام بمختلف انواعها اكدت هذا . لكن يبدو ان الواقع عكس ذلك أو أن هناك سوء فهم لمضمون القانـــون حيث اشار مدير الوحدة : ((ان العمال فهموا هذا القانون بشكل سيء فالمحتوى لاينص على زيادة الاجر ، بل يحدد المناصب .))

كما ذكر مسؤول الموظفين ان ((حوالي 90% من العمال المنتجين لــم يستفيدوا من هذا القانون بل نقصت اجورهم .))

ويؤكد مسؤول الاجور* : ((ان القانون الجديد خفظ اجور أغلب العمال المنتجين البسطاء ، بل ان الترتيب الذى ينص عليه هذا القانون قاس جدا فــي بعض الحالات ، فمثلا هناك عامل له (20 سنة) أقدمية فى الوحدة وكان يعمل في قسم الانتاج ، وبعد حادث مهنى قلصت اصابعه ، لكننا تركناه فى الدرجة التي فيها نتيجة الخدمات الكبيرة التي قدمها للوحدة ، ودمجناه مع الحـــرا س ليعمل معهم . وبعد تطبيق القانون الجديد نزل ترتيبه من الدرجة الخامســة الى الدرجة الثانية وهذا غير عادل !))

وفي نظر نفس المسؤول ان هذا القانون لايراعى المجهود العضلــــي الذى يبذله الافراد فى نفس المهنة ، فعمال الشحن فى الوحدة المدروســـة

*ــ محتوى مقابلة قصيرة سجلناها مع مسؤول الاجور على مستوى الوحدة ، بتاريخ 1985/11/10 .

يحملون بايديهم وفوق ظهورهم اكياس تزن نصف قنطار ، بينما عامل الشحن فـــي وحدة البسكوت يحمل علبة لاتتجاوز خمسة (كلغ) .

ويرى رئيس المجلس العمالي للوحدة* : ((لم تقدم للمجلس استدعـاءات من الجهات المعنية لدراسة هذا المشروع ، بل ان الادارة العامة للشركـــــة ارسلت لمدير الوحدة القانون مصادقا عليه . وقد تسببت هذه العملية في خلق سوء تفاهم بين المجلس والعمـال .))

وفي نفس السياق لوحظ ان العمال لم يتحصلوا على الفوائد منذ سنوات يقول رئيس مجلس العمال : ((ان مشكلة الفائدة مرتبطة بمشكل التسويق فالوحدة تبيع كيس السميد بـ(110 د ج) الى ادارة التسويق ، وهذه تعيد بيعــه بـ(220 دج) ، فالفائدة هنا تأخذها ادارة التسويق ، وقد طلب المجلس عدة مرات اشراك العمال في الفائدة ، وتخفيض ثمن الكيس المرتفع جدا ، لكن دون جدوى .))

عموما فان مشكلة تناقص الاجور المطروحة في الوحدة المدروسة قد تؤثـر بالسلب على مردود العمال . ربما يمكن ان نعزو ارتفاع نسبة حالات التغيب الى تطبيق النظام الجديد للاجور ، فمثلا لوحظ في الجدول رقم (3) انه في الاشهر

* ـــ محتوى مقابلة قصيرة سجلناها مع رئيس مجلس العمال على مستوى الوحدة ، بتاريخ : 1985/11/11

الستة الثانية كانت لكل حالة تغيب تقابلها حوالي ثمانية ايام ، لكن وبعد تطبيق القانون ارتفعت ايام التغيب لتصل الى (12) يوما لكل حالة . بل ان عـــــدد الايام الضائعة فى هذه المدة يساوي (374 يوما) اي بزيادة (18 يوما) عـــن المرحلة الاولى .

ويبدو ان مرحلة التطبيق هذه لم تسبقها توعية او اشراك عمال الوحدة وممثليهم لمناقشة القانون ، وهذا قد يفسح المجال للبلبلة والاشاعات المؤثرة على معنويات العمال .

3 ـ الظـــروف الاجتماعـــية للعمـــل :

ان سوء الظروف التى يقيم فيها العمال داخل الوحدة وكثرة طلبـــات التنقل وسوء العلاقات الاجتماعية بينهم وانقسام المجلس العمالي وظهور بعـــض المؤشرات التى تدل على وجود تنظيمات غير رسمية ..، كلها عناصر تعكس طبيعة الظروف الاجتماعية داخل الوحدة المدروسة . والفقرات التالية توضح ذلك :

أ ـ اقامـــة العمـــال داخـل الوحـــدة :

يوجد عدد كبير نسبيا من العمال ينامون ليلا فوق اكياس السمـــــيد الفارغة وفي زوايا مختلفة وبشكل دائم فى هذه الوحدة منذ سنوات . ففي غرفة مساحتها 20 مترا مربعا تقريبا ينام 15 عاملا معا . ويقول رئيس مجلس العمـــال

شارحا : ((ان هؤلاء العمال ينتمون الى قرى وارياف بعيدة عن العاصمة ، وليس لهم مساكن يقيمون بها خاصة بعد القضاء على ظاهرة البيوت القصديرية فى كافة انحاء التراب الوطني .))

وبالرغم من خطورة هذه المشكلة ، فلا يبدو انه توجد افاق لحلها فى المستقبل القريب ، وحسب الملاحظة تبين ان هؤلاء العمال معرضون للبرد في الشتاء ولحرارة الجو والالات فى الصيف بالاضافة الى الضوضاء المرتفعة جدا . وهذه كلها تنعكس سلبا على اجسامهم وصحتهم وبالتالي على مردودهم فى العمل .

ومن خلال حديثنا مع هؤلاء العمال اتضح ان نسبة كبيرة منهم طلبت الانتقال الى وحدات اخرى تابعة لنفس الشركة تقع اما فى مدنهم أو قراهم الاصلية او قريبة منها . لكن المسؤولين لم يستجيبوا لهذه الطلبات لاسباب عديدة غير واضحة وربما تخلى نسبة كبيرة من العمال على الوحدة يخلق مشكلة نقص اليد العاملة فيها ، أو اكتضاضها فى مناطق دون أخرى . وقد أشار رئيس المجلس الى ان نقص الطلب على هذا العمل الشاق (خاصة الشباب) ساهم الى حد ما فى عدم تجديد اليد العاملة داخل الوحدة .

كما لوحظ ان هناك فئة اخرى طلبت الانتقال تتمثل فى العمال الذين حولوا الى هذه الوحدة . فبعد عملية هدم وحدة " العامة " وزع العمال على مختلف الوحدات التابعة للشركة دون مراعاة تخصصاتهم ورغباتهم . وحسب اقوال

المدير فان عدم وجود اماكن شاغرة فى وحـــدات اخـــرى حـــــال دون تحقيــق رغبـات هــؤلاء العمـــال .

ب ــ آثـــار العـلاقات الاجتماعية بـين العمـال وانقسام المجلس العمـــالي :

يبدو انه توجد خلافات بين العمال عميقة ، ففي رأى رئيس مجلـــس العمال :((ان العلاقات بين اغلب العمال سئة باعتبار ان كل واحد منهم يفضـل اصدقائه دون الاخرين . بل وقد تحدث بينهم احيانا مناوشات وخلافــــات .)) ويعتقد المدير ان سوء التفاهم هذا يرجع اما لاختلافهم فى العمل او لقضايـــا شخصـــية .

ويبدو ان الاختلافات فى الوحدة المدروسة لم تكن بين العمال ، بـــل شملت ايضا اعضاء المجلس العمال وذلك لان البعض منهم لايقوم بواجباته كما يتوقع منه . يقول المدير معلقا :((يجتمع ايحيانا مجلس الادارة بحضور ممثلي العمال للتشاور فى بعض القضايا التي تهم الوحدة ، لكن سرعان مايتقلب هذا الاجتماع الى معركة بين اعضاء المجلس لان كل واحد منهم يريد فرض رأيه بل ويحقد على البعض .))

وقد اوضح مسؤول خلية الحزب على مستوى الوحدة * اسباب تلك الخلافات في : ((ان بعض الاعضاء ينقصهم الوعي ويجهلون القوانين ، والبعض الاخر يحاول التقرب من الادارة للحصول على امتيازات شخصية دون مراعاة الاهداف الحقيقية للمجلس مما جعل العمال لايثقون في جميع اعضاء المجلس .))

يبدو اذن ان هناك صراعات داخل الوحدة بين العمال من جهة ، وبين اعضاء المجلس العمالي من جهة اخرى . وعليه فهذه المؤشرات المتوفرة حتى الان تدل على ان تلك الخلافات تعرقل الى حد ما تحقيق الاهداف الرسمية للوحدة . ويمكن القول أن شدة الخلافات ذاتها تساهم في خلق تنظيمات غير رسمية ، الا اننا لانستطيع في هذه الحالة البت تماما في الحكم حتى تتم دراسة نتائج البيانات الميدانية .

حـ ـ سر الوجود الاولي للتنظيمات غير الرسمية :

تدل الملاحظات بدون مشاركة على وجود مجموعات صغيرة من العمال تتكتل مع بعضها . يراهم المرء ، كل مجموعة مع بعضها سواء امام الآلات او في زوايا مختلفة داخل قسم الانتاج . بعض العمال مثلا يصعدون او يهبطون من

---

* ـ مقابلة قصيرة مع مسؤول خلية الحزب على مستوى الوحدة ، بتاريخ : 1985/11/11

اماكن عطهم للتحدث وتدخين سيجارة مع آخرين ، هم اعضاء فى مجموعة كما يبدو. ولدى اجتماعهم معا يطلقون النكت ويضحكون . وقد يسخر البعض من عامل غريب عن المجموعة مما يثير احيانا غضب هذا الاخير .

لكن هذا لايعني ان هذه المجموعات تشكل تنظيمات غير رسمية بحسب المعنى المنهجي للاصطلاح . لذا كان لابد من القيام بمزيد من البحث لكشف مدى تحول هذه الجماعات الى تنظيمات غير رسمية . وعلية اجرى عدد من المقابلات الحرة لهذا الغرض .

- **المقابلـــة الاولـــى *:**

يعمل العامل فى الوحدة منذ 30 عاما تقريبا . وهو يعتقد ان طبيعة العمل لم تتغير منذ دخوله للوحدة ، لكن العلاقات الاجتماعية بين العمال طرأ عليها تغيير . فقد اشار الى ان العمال فى السابق كانوا مثل الاخوة يتبادلون النصائح ويعطف بعضهم على بعض . فاذا تغيب احد او مرض فان اغلب العمال يزورونه حيث يعالج ، بعبارة اخرى فان الثقة والتسامح والتعاون هي الصفات السائدة بين العمال قبل الاستقلا ، وفق لماوردة العامل .

بعد الاستقلال شهدت الوحدة تغيرات عمالية كبيرة ، فبدأت تبرز

* النص التفصيلي للمقابلة فى قسم الملاحق .

ظاهرة تفضيل الاجتماع والتحدث مع ابناء القرية او الجهة . واصبح العمال الجدد يتقربون لابناء بلدهم ويدافعون عن بعضهم البعض . كما بدا انهم يكرهون اى انسان غريب عن قريتهم او جهتهم . وقد يصل بهم الامر في بعض الاحيان الى تلفيق تهمة لهؤلاء الغرباء . لقد اخذت هذه الظاهرة تكبر شيئا فشيئا منذ السنوات الاولى من الاستقلال عندما كان ابناء الشرق الجزائرى هم المسيطرون على الاوضاع فى الوحدة وعلى رأسهم المدير . كان هذا دعم ابناء منطقته ويميز العمال المنتمين لهذه الجهة عن البقية ، لكن بعد مغادرة هذا المدير الوحدة حل محله آخر من مدينة " سور الغزلان " فبدأ يرتفع شأن السوارة*.

في الوقت الحالي توجد تجمعات صغيرة لابناء منطقة السور وتجمعات اخرى موازية ينتمى اصحابها الى منطقة المدية . تتميز العلاقة بين هذين الطرفين بالصراع الدائم من اجل الوصول الى المراكز والحصول على الترقية وغيرها . ويبدو ان العلاقة بينهما كانت فى السابق طبية الا انها انقلبت بعد ظهور المدير الجديد الذى ينتمى لمدينة السور . وقد امتد هذا الخلاف الى المجلس العمالي اين يوجد فيه اعضاء من منطقة السور وآخرين من مدينة المدية .

* ـ نسبة الى مدينة سور الغزلان ، ويطلق العمال على ابناء هذه المنطقة اما ـ السوارة ـ او ـ السورية .

وعموما فكل ابناء جهة لايحبون مساعدة ابناء الجهة الاخرى خاصة في العمل . ويتمظهر ذلك في محاولة تكثيف الاعمال على من ليس من ابناء جهته .

— المقابلة الثانية :*

للعامل اقدمية تقدر ب(29 سنة) . يقول هو الآخران العمال يفضلون الاجتماع مع ابناء جهتهم او قريتهم ويتكتلون مع بعضهم ويدافعون عن بعضهم البعض ويتبادلون المساعدات . فقبل الاستقلال كان التعاون وحب الاخرين هو الميزة السائدة بين العمال دون اي اساس جهوي ، وفقا لما اورده العامل .

بعد الاستقلال بدأت تبرز ظاهرة الجهوية بين العمال الجدد . فعندما ترأس الوحدة مدير من جهة سطيف قام هذا الاخير بتشغيل عمال من نفس الجهة أو من جهة الشرق . واصبح هؤلاء هم المسيرين والمنفذين وأولي بالامتيازات . اما في الوقت الحالي فالمدير ونائبه ورئيس مجلس العمال كلهم من جهة السور ، فضلا عن وجود اغلبية ساحقة من العمال ينتمون لنفس هذه الجهة ويتصفون بالتعاون المتين وكره كل انسان من غير منطقتهم .

ضف الى ذلك توجد تجمعات تضم ابناء مدينة المدية الذين يتصفون بكثرة العدد والتساند فيما بينهم . يوجد صراع شديد بين عمال هذه المنطقة

* — النص التفصيلي للمقابلة في قسم الملاحق .

وعمال منطقة السور . فكل طرف يتربص بالاخر . فمثلا ـ حسب رأى العامل ـ اذا كان ابناء المدية الاكثر فى موقع معين ولاحظوا ان هناك اثنين او ثلاثة من ابناء السور فى نفس الموقع فانهم يحاولون عزلهم وتكديس الاعمال عليهم . وقد يقوم ابناء المدية ايضا بتكثيف الاكياس حتى يتعبوا الفريق القادم الذى تتشكل اغلبيته من ابناء السور . كما ان الحراس يغضون الطرف عن ابناء جهتهم (السور) عندما يخرج بعضهم لفترة طويلة نسبيا ، اما اذا خرج واحد من ابناء المدية وتأخر فهو يعاقب من طرف الادارة او تنقص له ساعة عمل . عموما فان هذه الاعمال متبادلة بين كل طرف .

ـ المقابلة الثالثة :*

من خلال اجراء محادثات على هامش المقابلات لملء الاستمارات اتضح وجود صراع بين اعضاء المجلس . وقد امكن اجراء حوار مع احد اعضاء المجلس (من المدية) الذى كشف بالفعل ان هناك مجموعتين متصارعتين فى مجلس العمال . الاولى يتزعمها الرئيس ، والثانية يتزعمها هو أى العامل المستجوب . وقال ان سبب الخلاف يرجع الى وجود شبه اتفاق بين مجموعة الرئيس ومدير الوحدة وهؤلاء يريدون نهب اموال الوحدة والقيام بأعمال تخريبية كتقديم

* النص الاصلى للمقابلة فى قسم الملاحق .

امتيازات الاشخاص لايستحقونها . لكن المبحوث اكد انه وجماعته يرفضون كل هذه الاعمال ويطالبون بالعدالة والمساواة مما أدى الى تهديدهم من طرف المدير وعزلهم نوعا ما ومحاصرتهم في اجتماعات المجلس .

ان رئيس المجلس وجماعته من " السور " وهم يساعدون بعضهم ويخططون اعمالهم ويحاولون ترقية ابناء بلدهم وترشيحهم للمناصب الحساسة وللمبحوث نفسه جماعة تتكون من اربعة اعضاء لاينتمون الى ناحية السور وهم يقومون كذلك بتخطيط اعمالهم ويلتقون دائما في الوحدة او المقهى وحتى في منازلهم . حيث قاموا في المدة الاخيرة بوضع خطة تمكنهم من دراسة ملفات العمال حول الترقية بالطريقة التي لاترضاها المجموعة الاولى .

من جهة اخرى اكد رئيس المجلس العمالي انتشار ظاهرة تكتل عمال كل جهة او جهات متقاربة ، فكل مجموعة تحاول كتم الاسرار وتنافس الجماعات الاخرى . كما اشار نفس الرئيس الى ان تلك التجمعات تلعب دورا كبيرا في الانتخابات فتحاول تدعيم ابن جهتها للفوز بعضوية المجلس حتى يساعدهم في المستقبل . بل ان اعضاء كل جماعة يتقاسمون ساعات العمل للتناوب على النوم خاصة اذا كانوا يعملون في الفترة الليلية . وقد فرضت تلك التجمعات على الادارة السماح لهم بالخروج الى المقهى المقابلة للوحدة ، والملاحظ ان كل عامل عند خروجه للمقهى يترك في اغلب الاحيان ابن جهته ليعوضه في المنصب حتى يرجع .

وقد ذكر هذا الرئيس ان نقص اليد العاملة ورفض الشباب من سكان العاصمة العمل في الوحدة اجبر المسوءولين على طلب العمال الحاليين بأن يأتوا بابناء قريتهم ليعملوا هنا باعتبار ان ابناء الريف يقاومون اكثر هذا العمل .

من خلال هذا العرض المختصر للمقابلات تبين ان العمال يتكتلون في تجمعات غير رسمية وكل مجموعة تخطط اعمالها وتضع برامج تهدف من ورائها السيطرة اكثر على المراكز الهامة في الوحدة والحصول على امتيازات . ولا تقتصر هذه التجمعات على العمال فقط ، بل وتوجد ايضا داخل المجلس العمالي ، ويلاحظ انه في كلا المستويين هناك تكتلات تضم ابناء السور . واخرى لابناء المدية . بل ويقوم كل جانب باعمال غير رسمية مرتبطة الى حد ما بالاهداف الرسمية مما يوءهلهما لاعتبارها تنظيمات غير رسمية وليست جماعات بسيطة . ويبدو ان التنظيم الرسمي ساهم الى حد ما ودعم انتشار ابناء كل جهة وبالتالي اتساع حجم كل تجمع .

عموما فان الافكار التي وردت في المقابلات لايمكن إعتبارها نتيجة عامة لدراستنا او التسليم بها . بل اننا سوف نستعين بها في تحليل اسئلة الاستمارة التي قد تدعم هذه الافكار او تدحضها .

خلاصة الفصل :

من خلال عرض افكار هذا الفصل ، يمكن استخلاص النقاط التالية:

- ان قدم الآلات وعدم قدرتها على تحمل الاعباء وتوقفها المستمر اساء لنوعية الانتاج وكميته وسبب العديد من الحوادث المهنية .
- قد يعزى الارتفاع النسبي لظاهرة التغيب العمالي الى بروز قانون تعويضات الامراض والحوادث المهنية ، وكذلك القانون العام للعامل .
- نسبة كبيرة من العمال المنتجين تقيم داخل الوحدة في ظروف سيئة ، فهم معرضون للبرد الشديد في الشتاء وللحرارة في فصل الصيف وضوضاء الالات بشكل دائم وكثرة الغبار، وكل ذلك قد ينعكس بالسلب على حالتهم الصحية ومردودهم في العمل ، لذا فان اغلبهم طالب بمغادرة الوحدة نهائيا.
- وجود تكتلات وخلافات عمالية وانقسامات بين اعضاء المجلس العمالي ، لها اسس جهوية ومرتبطة بالاهداف الرسمية مما يدعم احتمال وجود تنظيمات غير رسمية تضم ابناء كل جهة .

مخطط الفصل السادس

تمهيد

1 ـ السن والحالة المدنية

2 ـ المستوى التعليمي والمهني

3 ـ العمل الممارس ، الاقدمية ، المرتب

4 ـ الاقامة والتأثيرات الايكولوجية

5 ـ المنشأ العائلي

خلاصة الفصل

الفصـــل الســـادس

((خصائــص العيـــنة الاجتماعـــية ــ الاقتصــــادية))

تمهيــــــد

ان صدق الفرضية يعتمد على جملة من العوامل تتحدد بواسطـــــة خصائص العينة الاجتماعية ــ الاقتصادية . بعبارة اخرى فالخصائص هذه تشكـــل مايشبه المتغيرات الدخيلــة على المتغيرات الرئيسية للبحث . بل ان نتائـــج كل بحث تصح الى المدى الذى تسمح به خصائص العينة . فاذا كانت العينة ممثلة للمجتمع الاصلي كليا ، يمكن عندئذ ان نعمم النتائج . اما اذا لم تكــن، فلا يمكن . وعليه فالبحث التحليلي فى خصائص العينة له وظيفة تحديــــد خصائص المتغيرات من جهة ، ودقة النتائج من جهة أخرى .

عموما فان عبارة " خصائص " تعنى : تلك المميزات الفريدة التى توجد فى شيء ما . وعبارة " الاجتماعية " تعنى : الاجتماعية ــ الثقافية ، وهـــذا بسبب صعوبة فصل التأثيرات الثقافية الاجتماعية .

- فما هـي هـــذه الخصـــائص اذن ؟

1 ـ السن والحالة المدنية :

يبدو ان عينة البحث اميل الى الكهولة . حيث ان معدل العمر لمجموعها هو 44 سنة . ان هذا يعني :

أولا : ان معدل العمر هذا لايتوافق مع المعدل العام للجزائر، حيث انها شعب فتي .

ثانيا : يتوقع ايضا ان يوءثر العمر المتقدم نسبيا على سلوك الافراد فيما يتعلق بتكوين الجماعات غير الرسمية . فمن المعروف ان الشباب يميلون الى تشكل العصابات التي قد تتجه نحو غايات تتناقض مع المجتمع ، لكن الكبار يميلون الى التكيف والقبول لمعايير المجتمع .

على اية حال ، فالبحث الدقيق يبين وجود فئات اخرى كما يشير الجدول 5 .

جدول رقـــم (5)

يوضح توزيـع افـراد العيـنة حسب السـن

فئـات العمـر	التكـرار	٪
20 — 29	14	11,29 ٪
30 — 39	37	29,34 ٪
40 — 49	38	30,65 ٪
50 — فأكـثر	35	28,22 ٪
المجمـوع	124	100 ٪

سـؤال 1

يشير الجدول اعلاه الى ان 30,65 ٪ هي من الفئة (40 — 49) اى قريبة من المعدل ، وهي تقترب الى حد بعيد من فئة الكهلة (50 سنـة فما فوق) والتى تبلغ (28,22 ٪) . كما يلاحظ ان فئة الرجال (30 — 39 سنة) والتى تبلغ (29,34 ٪) . اما الشباب فيشكلون حوالي عشر العينـة تقريبـا .

بالنسبة للحالة المدنية ، فالجدول 6 يعالج هذه النقطـة :

جدول رقم (6)

الحالة المدنية لافراد العينة .

الحالة المدنية	التكرار	%
أعزب	9	% 7ر25
متزوج	109	% 87ر91
مطلق	2	% 1ر62
ارمل	4	% 3ر22
المجموع	124	% 100

سؤال 2

ان نسبة المتزوجين اكبر بـ 12 مرة من نسبة العازبين (انظر الجدول).

أما المطلقون والارامل فتبلغ نسبتهم (4ر84 %) .

وبالنسبة لمكان الولادة ، فالجدول 7 يوضح هذا :

جدول رقم (7)

امكنة الولادة لافراد العينة

مكان الولادة	التكرار	%
المدينة	33	% 26,62
البويرة	22	% 17,75
السور	08	% 6,45
سطيف	12	% 9,68
جيجل	12	% 9,68
الجزائر العاصمة	08	% 6,45
باتنة	05	% 4,03
البليدة	04	% 3,22
بسكرة	04	% 3,22
برج بوعريريج	03	% 2,41
المسيلة	03	% 2,41
تيزي وزو	02	% 1,62
الشلف	02	% 1,62
اخرى *	06	% 4,84
المجموع	124	% 100

السؤال 3

* تبسة ، شرشال ، تيبازة ، قسنطينة ، بومرداس ، الرويبة ، لكل منهم واحد .

تبعا لهذا الجدول يمكن تقسيم ولايات مولد افراد العينة الى ثلاثة انواع* فالنوع الاول يضم المدن ذات التحضر المرتفع او التي تمتاز بتركز التوطن الصناعي ، بالاضافة الى زيادة حجمها السكاني عن 100 ألف ساكن . ومن بينها الجزائر العاصمة وقسنطينة وقد ولد بهما (7,25 %) من افراد عينة البحث : اما النوع الثاني فيشمل مدن التحضر المتوسط او التي تمر بمرحلة انتقالية الى التصنيع منها مدينة سطيف ، باتنة ، البليدة ، بسكرة ، المسيلة ، وتبسة . وقد ولد بهذه الولايات نسبة (23,36 %) من مجموع افراد العينة . امـا النوع الثالث فهو مايعرف بمدن التحضر المنخفض التي يغلب على معظمها الطابع الفلاحي واتساع رقعة الارياف وصغر حجم المدن بها ، بل وان سكانها في الغالب لايتجاوز 5000 نسمة . ومن بين هذه المدن توجد المدية ، البويرة ، السور ، جيجل ، برج بوعريريج ، تيزي وزو ، الشلف ، ويمكن اضافة شرشال بومرداس ، تيبازة ، والرويبة . وقد بلغت نسبة الذين ولدوا في هذه الولايات (69,39 %) من مجموع افراد العينة .

هكذا يمكن أن نستنتج :

---

* ـ استعين بهذا التقسيم من مقال : محمد الهادي لعروق : التحضر في الجزائر . مجلة احصاءات ، د.و.ج ، الجزائر ، جويلية سبتمبر 1985 ، ص 5 .

أولا ، ان افراد العينة هم في الغالب كهول .

ثانيا ، ان افراد العينة هم فى الغالب متزوجون .

ثالثا ، ان افراد العينة هم فى الغالب من مواليد المناطق ذات التحضر المنخفض .

رابعا ، من المحتمل ان يتأثر سلوك هؤلاء بالقيم والتقاليد الريفية ، بل وباساليب العلاقات الاجتماعية السائدة فى مجتمعاتهم المحلية .

خامسا ، ان تباين المجتمعات المحلية من حيث الموقع وربما اللهجة والعادات ... ، قد يؤدى الى بروز تكتلات تضم عمال كل جهة على حدة .

* * *

2 ـ المستوى التعليمي والمهني :

يشكل المستوى التعليمي متغيرا هاما ، يؤثر على سلوك الفرد اثناء عمله وعلى جودة اتقانه لعمله . لقد ترك الفرنسيون الجزائر ونسبة الامية فيها اكثر من 98 ٪ . وقد تركزت جهود الدولة بعد الاستقلال على تعليم النشوء الجديد ، فلم تنجح برامج محو الامية فى التخلص النهائي من هذه الافة الخطيرة .

فالى اى حد تعكس البيانات هذا الواقع ؟ الجدول 8 يجيب على هذا السؤال .

جدول رقم (8)

المستوى التعليمي لافراد العينة

المستوى التعليمي	التكرار	%
أمي	79	% 63ر71
ابتدائى	10	% 8ر06
متوسط	6	% 4ر84
يقرأ ويكتب بالعربية	26	% 20ر97
يقرأ ويكتب بالفرنسية	3	% 2ر42
المجموع	124	% 100

السؤال 4

لقد اجيب على سؤالنا بالايجاب . فحوالي ثلثي العينة اميون ، وحوالي الربع يقرأ ويكتب بالعربية أو الفرنسية (انظر الجدول) . ويوجد عدد محدود جدا من الذين يحملون شهادة التعليم الابتدائى والمتوسط 8ر06 % و4ر84% على التوالي .

ان طبيعة العمل الذى يقوم به العمال يتطلب مجهودا عضليا فـــى الغالب ، وعليه امكن لهم ان يعملوا دون الحاجة الى تعلم مبادىء القـــراءة والكتابة . لكن العمل مع ذلك يتطلب معارف معينة قد يحصل عليها العامـــل بالممارسة أو عن طريق التكوين المهني .

فما هي درجة التكون المهني لافراد العينة . فى الجدول 9 يوجـــد الجواب .

جـــدول رقـــم (9)

العينـــة بحســب التكـــوين المهــــني

الشهـــــادة	التكـــرار	%
ميكـــــانيكـــي	5	4,03 %
محضـــــــر	3	2,42 %
خـــــراط	2	1,62 %
الالة الراقـــنة	1	0,81 %
لايحمـــل شهـــادة	113	91,12 %
المجمـــوع	124	100 %

السوءال 5 ، 6

ان اكثر من تسعة اعشار العينة لايحمل اية شهادة مهنية ، والبقية حصلوا على تكوين مهني محدود ، 5 ميكانيك ، 3 في التحضر ، 2 في الخراطة فضلا عن عامل واحد يضرب على الالة الراقنة .

على اية حال ، ينبغي ان نلاحظ ان العامل الذي حصل على تدريب مهني لايعني انه يمارس اختصاصه . فالضارب على الالة الراقنة ، لايمارس هذا العمل وانما يقوم بعمل آخر بدني ، ونفس الشيء يقال على المحضرين الثلاثة .

من هنا نستنتج :

أولا ، ان حوالي ثلثي العينة اميون

ثانيا ، ان اكثر من تسعة اعشار العينة لايحمل اية شهادة مهنية .

*   *   *   *

3 ـ العمل الممارس ، الاقدمية ، المرتب :

اذا كان معظم افراد العينة اميين وذوي تخصص محدود ، فما هي الاعمال التي يمارسونها ؟ والى اي حد تتفق مع تكوينهم المهني . الجدول 10 يوضح هذه النقطة .

جـــدول رقــــم (10)

المـــــيئة حسب العمل الممارس

الفئــــــــات	التكــرارات	النسبة المئويــة
حــــزام	69	% 55,65
مســـــير	21	% 16,95
شحـــــان	10	% 08,06
مشحـــــم	07	% 05,65
ميكانيكـــــي	05	% 04,03
منظــــف	04	% 03,22
مساعد ميكانيكـــي	02	% 01,61
خـــــراط	02	% 01,61
كهربائـــــي	02	% 01,61
مراقب آ لا ت	02	% 01,61
المجمـــــوع	124	% 100

السوءال 7

يمكن تقسيم الاعمال الممارسة من طرف عينة البحث الى ثلاثة انواع ،

فالاولى اعمال عضلية بحتة والمتمثلة فى عمال الحزم الشحن حيث تقوم الفئة الاولى باعداد وترتيب الاكياس فى حين تنقل الفئة الاخرى تلك الاكياس المملوءة الى المكان المخصص للتصدير . وقد بلغت نسبة كل هؤلاء العمال (63٫71 ٪) من مجموع افراد العينة .

أما النوع الثاني فيقوم باعمال عضلية تقنية ، ويندرج ضمن هذا المسير الذى يراقب ويحضر الالة لاستقبال القمح ، وكذلك المشحم الذى يغسل الالات ويشحمها . فى حين يقوم المنظف بمراقبة الالات التى تنظف القمح . بينما يحاول الخراط صناعة قطع الغيار المفقودة . أما المراقب فيتتبع سير الآلات . وقد بلغت نسبة كل هذه الاختصاصات (29٫04 ٪) من مجموع افراد العينة .

غير ان النوع الثالث يقوم باعمال تقنية بحتة ، فالميكانيكي ومساعده يعملان على صيانة وتصليح الالات فى حين يهتم الكهربائي بتعديل التيار وايصال الكهرباء للمحركات والاقسام . وقد بلغت نسبة العمال التقنيين (7٫25 ٪) من مجموع افراد العينة .

ويلاحظ ان حوالي ثلثي العينة عمال يدويون ، وحوالي الربع يقوم باعمال يدوية تقنية ، ويوجد عدد محدود جدا من الذين يشغلون اعمالا تقنية . وعليه يمكن القول ان العمل فى الوحدة المدروسة يتطلب مساعدة وتعاون بين العمال

ولعل هذه الصفة تخلق الظروف المناسبة لتوليد العلاقات عن طريق الاتصال والتفاعل باعتبار انه لاتوجد حواجز فيزيقية كبيرة بينهم .

لقد رأينا قبلا ان متوسط العمر للعينة هو 44 سنة . وقد يتضمن ذلك فترة خدمة طويلة سواء في المؤسسة او قبل التحاق العامل بها .

تدل الاجابة على السؤال 3 ان متوسط الاقدمية في الوحدة هو 14 سنة. وهذا يعتبر مرتفعا نسبيا بالمقارنة مع عمر الثورة الصناعية في الجزائر الذي لايتجاوز ال 20 سنة . غير ان تصنيف الاجابات ينبئ بوجود افراد أقل من هذا المعدل واقل ، والجدول 11 يبين ذلك .

جدول رقم (11)

أفراد العينة بحسب الاقدمية في الوحدة

الفئات	التكرار	%
من سنة الى 3 سنوات	17	٪ 13٫71
4 — 6	13	٪ 10٫49
7 — 9	23	٪ 18٫55
10 — 12	20	٪ 16٫12
13 — 15	19	٪ 15٫32
16 — 18	6	٪ 4٫84
19 — 21	15	٪ 12٫09
اكثير من 21	11	٪ 8٫88
المجموع	124	٪ 100

السؤال 8

ان حوالي (57,25٪) من المبحوثين لهم خبرة تتجاوز العشر سنوات ، بل انه يوجد حوالي خمس العينة عندهم فترة اقدمية تتجاوز الـ19 سنة . غير أن (13,71٪) خدموا اقل من 3 سنوات (انظر الجدول) .

على اية حال ، يمكننا ان نتساءل عن الاعمال التى كان هؤلاء العمال يمارسونها قبل التحاقهم باعمالهم الحاضرة فى الوحدة . ثمة فرضية تشير الى ان اكثر العمال فى الجزائر هم مهاجرون من الريف تركوا الانشطة الزراعية والتحقوا بالمدن ، للعمل فى الصناعة . فالى اى حد تصدق هذه الفرضية ؟

الجواب فى الجدول 12

جدول رقم (12)

افراد العينة وفقا لمهنهم السابقة

الفئات	التكرار	٪
اعمال حرة	38	٪ 30,65
الفلاحة	26	٪ 20,97
الصناعة	21	٪ 16,94
البناء	13	٪ 10,48
عاطل	10	٪ 8,06
فى المهجر	08	٪ 6,45
خدماتي	08	٪ 6,45
المجموع	124	٪ 100

السؤال 9

أول مايلاحظ ان الفرضية السابقة الذكر هي صحيحة بنسبة (20,97 %) فقط . غيران بند الاعمال الحرة (30,55 %) قد يتضمن نفسه اعمالا اخـــرى سبق ان مارسها العمال .

كما يتبين ان (6,45 %) قدموا من فرنسا بل وربما اكتسبوا خبرات تكنولوجية واسعة . أما الباقي (76,61%) من افراد العينة مارس مهنا بعيدة عن المجـال الصناعـي .

والان ننتقل الى الوضع الاقتصادي الذي يرتبط باشباع الحاجات الماديـــة للاسرة . لقد حدد قانون الاجور في الجزائر على اساس الحد الادنى* ومقداره 1200 د ج . ان الاجابات على السؤال رقم 12 تشير الى ان معدل دخـــل افراد العينة هو 1897,27 د ج شهريا . وهذا يعني انه يزيد عن الحـــــد الادنى بمقدار 697,27 د ج . والجدول رقم (13) يوضح هذه النقطـة .

* ـ انظر القانون العام للعامل . أوت 1978 .

جـــدول رقـــم (13)

المعينة حســب الدخـل الشهــري

الدخـل الشهـــري	التكـــرار	%
1401 ـ 1600 دج	10	8,06 %
1601 ـ 1800 "	24	19,36 %
1801 ـ 2000 "	54	43,55 %
اكثر من 2000 "	36	29,03 %
المجمـــوع	124	100 %

السؤال (12)

يلاحظ ان (43,55 %) من العينة يتراوح اجرها بين (1801 ـ 2000دج) فاذا جمعنا الفئات الثلاث الاولى يتضح ان (70,97 %) هي دون (2000 دج).

هذا يعني ان المرتبات نسبيا منخفضة اذا ماقورنت بمعدل الدخل الادنى للفرد . علما بان البحث لايتضمن دراسة العلاقة بين الدخل وعدد الاطفـــال في الاسرة . وعليه لانستطيع القيام بحساب دقيق لمعدل دخل الفرد الواحـــد من الاسرة ، هذا مع العلم ان الاكثرية متزوجون .

من خلال عـــرض محـــور العمـــل الممـارس ، الاقدميـــة ، والمرتب ، يمكـــن استخـــلاص مايلـــي :

أولا ، ان حوالي نصف العينة يمارس اعمالا يدوية بحتة ، وحوالي الربـــع يقوم باعمال عضلية ثقلية ، وعليه فان هذا العمل يتطلب التعاون والمساعـــدة بين العمال مما يخلق امكانية التفاعل وبالتالي توطيد علاقاتهم الاجتماعية والتكتل في تنظيمات غير رسمية .

ثانيا ، ان متوسط الاقدمية للعينة يساوي 14 سنة ، وهذه المدة طويلـة نسبيا بل ويمكن ان تكون من العوامل التي تؤثر على قوة الاندفاع نحو تكويـــن التنظيمات غير الرسمـــية .

ثالثا ، ان معظم افراد العينة (61ر76٪) مارس مهنا بعيدة عن المجال الصناعي ، بل ويتصف نظام العمل في اغلبها بانه جماعي ويتطلب تكوين علاقـات اجتماعية ، وعليه تقوم هذه الفئة بتشغيل تلك العادات والسلوكات في مواقـــف العمل الحالـــية .

رابعا ، ان حوالي الثلث تقريبا لهم دخل اكثر من الفي دينار ، لذا يمكن القول ان افراد العينة عموما يمثلون الفئات الكادحة ، الفقيرة نسبيا ، وعليه فقـد تخلق هذه الظروف تنظيمات غير رسمية تهدف الى تحسين اوضاعها الماديـــة .

* * *

4 ـ الاقامــة والتـأثيرات الايكــولوجــية :

لقد تتبعنا حتى الان جملة من المتغيرات التى يمكن ان تلعب دوراً مباشرا او غير مباشر على الفعل الاجتماعي لافراد العينة . ومع ان هذه العوامـــل اجتماعية ـ اقتصادية فى تأثيرها ، فهي تدخل فى اطار التأثيرات البيئة . ويقصد بذلك ، جملة العوامل الناتجة عن العلاقات مع البيئة المادية . يقول احمــــد الباحثين : تهتم الدراسات البيئية ((. . . بالعوامل التي تؤثر على الافــراد ، مثلا تتأثر رفاهية الافراد بالشروط السكنية والصحية من جهة وبمعالم البيئـــة الطبيعية التى يعيشون فيها من جهة ثانية ،كما تتأثر ايضا بتوفير البضائـــع والخدمات فى المجتمعات الريفية والحضرية . . .)) (1)

فاذا تقبلنا هذه الفكرة يصبح ضروريا ان نبحث عن العوامل الايكولوجيـــة التي يمكن ان تؤثر على سلوك افراد العينة ومن ثم على امكان تجمعهم فـــي جماعات مختلفة يمكن ان تغدو تنظيمات غير رسمية فيما بعـــد .

تحت ضوء هذه الفكرة ، اشتملت الاستمارة على عدد من الاسئلة لكشـــف هذه العلاقات . والجدول رقم (14) يبين السكن الحالي لافراد العيـــنة .

1 ـ ديكنس ميتشل : معجم علم الاجتماع ، ترجمة احسان محمد الحسن ، دار الطليعة ، بيروت ، ط/1 ، 1981 . (مادة : الدراسات البيئيــة) .

جـــدول رقـــم (14)

العيـــنة بحســب مكــان السكـــن

مقـــر السكــــن	التكـــــرار	%
فى العاصمـــــة (سكن خـاص)	76	% 61,29
داخـــل الوحــــدة	48	% 38,71
المجمــــــوع	124	% 100

السؤال (10)

يلاحظ أن (61,29 %) اي اكثر من نصف العينة يقيمون فى العاصمـــة في سكنات خاصة ، مقابل (38,71 %) يقيمون داخل الوحدة العسكريـــة .

وبخصوص مدة اقامة المبحوثين فى مقر السكن الحالي فان الجدول 15 يبين ذلك :

جدول رقم (15)

العينة بحسب مدة اقامتها فى السكن الحالي

المكان	المدة	التكرار	%
فى العاصمة (سكن خاص)	قبل الاستقلال	24	19ر35 %
	بعد الاستقلال	52	41ر94 %
المجموع		76	61ر29 %
فى الوحدة	من سنة ـ 4 سنوات	29	23ر39 %
	من 5 ـ 8 سنوات	19	15ر32 %
المجموع		48	38ر71 %

يلاحظ ان المجموعة الاولى (اى سكان العاصمة) تنقسم الى فئتين الاولى (19ر35 %) انتقلت وأقامت فى العاصمة قبل الاستقلال ، والثانية (41ر94 %) شكلت العاصمة بعد الاستقلال . ويلاحظ ان الفئة الثانية تساوى اكثر من ضعف الأولى وهذا يعكس ظاهرة الهجرة الريفية التي برزت فى القطر الجزائرى وخاصة العاصمة فى السنوات الأولى من الاستقلال .

أما بالنسبة للمجموعة الثانية (أى المقيمين فى الوحدة) فتنقسم الى فئتين الأولى (23ر39 %) تقيم فى الوحدة بشكل دائم منذ مدة تتراوح من سنة الى 4 سنوات ، مقابل (15ر32 %) مرت عليها فترة من 5 الى 8 سنوات. وقد تبين ان افراد هذه المجموعة كانوا يقيمون اما فى بيوت قصديرية ، أو الحمام ، أو عند الاقارب .

عموما فان اكثر من ثلث العينة (38,71 ٪) ليس لهم مساكن أصـــلا . بينما أقام (41,94 ٪) في العاصمة بعد الاستقلال . فماذا يعني هـــذا بالنسبة لموضوع البحـــث ؟

أولا ، ان نزوح العمال من الريف للعمل في الوحدات الصناعية قـــد يعني ان هناك عادات وقيم ريفية متعلقة بالعلاقات الاجتماعية تمارس من طـــرف هذه الفئة في مواقـــف العمـــل .

ثانيا ، ان الاقامة المشتركة في الظروف الصعبة لأولئك العمال فـــي الوحدة ، يمكن أن تساهم في تقوية العلاقات والتفاعلات بينهم على أســـاس انهم يعيشون في ظروف صعبة تقوى التكاتـــف بيـــنهم .

ثالثا ، ان هذا التكاتف (على سبيل الفرض) يمكن أن يساهم فـــي تكوينهم لتنظيمات غير رسمية . بيد أن هذه الفكرة ينبغي دراستها امبريقيـــا ، وهذا ما سنفعلـــه فيمـــا بعـــد .

* * * *

5 ـ المنـــشأ العائلـــي :

لقد سبق ان ناقشنا مكان ميلاد أفراد العينة ووجدنا انهم ولدوا فـــي مناطق التحضر المنخفض أو المتوسط . وقد يؤثر هذا العامل في سلوكاتهـــم

وعلاقاتهم . كما ان الاقامة معا يمكن ان تلعب دورا في التقارب . ومـــن المحتمل ايضا ان يكون ايضا للولايات حيث تمت التنشئة الاجتماعية ، دور في تقويـة الروابـط .

الجدول 16 يبين هـذا التوزيـع .

جـدول رقـم (16)

العـينة حسـب ولايـات المنشـأ العائلـي

الولايـات	التكرار	٪
المديـنة	36	٪ 29ر03
البويـرة	29	٪ 23ر38
سطـيف	16	٪ 12ر91
جيجـل	12	٪ 9ر68
اخـرى	31	٪ 25
المجمـوع	124	٪ 100

السؤال 11

توجد أربع ولايات رئيسية ينتمي اليها (75٪) من أفراد العينة هـي المدية ، البويرة ، سطيف ، وجيجل . ان (52ر41٪) هم أصلا من ولايتـي المدية والبويرة . هذا ويحتل ابناء سطيف وجيجل المرتبة الثالثة والرابعـة على التوالي . اما البقية (25٪) فينتمون الى (12) ولاية ، (16) قرية ، و (14) عرشا ، فضلا عن وجود خمسة افراد لايعرفون العروش التي ينتمون اليهـا .

بما ان فرضية البحث الاصلية ، تشير الى امكان وجود الرابطة العرشية ، فقد بذلت جهود لبحث هذه النقطة بالتفصيل في الجدول 16 ـ أ.ب.ج.د. المتفرعة عن الجدول السابق .

الجـــــدول 16 ـ أ (فرعـــي)

قـرى وعـروش افـــراد ولايـــة المديـــــــة

القرية او المديـنة	ك	%	العـــــــرش	ك	%
بوقعـــــودن	18	14,52	أولاد مريـــم	18	14,52
تبمـــــــلاط	08	6,45	قشـــطولـــه	04	3,23
			الميهـــــوب	02	1,61
			مزغـــــــنة	02	1,61
عين بوســـــف	03	2,42	ســـبت أعزيـــز	03	2,42
تيـــــترى	02	1,61	أولاد فاضــــــل	02	1,61
لمزازيـــــــة	02	1,61	اولاد اخديـــــم	02	1,61
اخميـــــــس	02	1,61	لحــــذاورة	02	1,61
الشـــــلالة	01	0,81	زمـــــــلان	01	0,81
المجمـــــوع 07	36	29,03 %	09	36	29,03 %

يتوزع افراد العينة الذين ينتسبون الى المدية على تسعة عروش بنســـب مختلفة لكن العرش السائد بينهم هو عرش (أولاد مريم) الذى يمثل (50 %) من اجمالي ابناء المدية و (14,52 %) من اجمالي أفراد العينة . ونتيجـــــة

لكثرة انتشار اعضاء هذا العرش فمن المحتمل ان يلتف هؤلاء حول بعضهم ، بل وقد يتقرب منهم أبناء العروش الاخرى باعتبارهم من نفس الولايـــة .

أما بالنسبة لافراد ولاية البويرة فيتوزعون كالتالـــي :

الجـــدول 16 ـ ب (فرعـــي)

قـــرى وعـــروش أفـــراد ولايـــة البويـــــــرة

القرية او المدينة	ك	%	العــــــــرش	ك	%
الســـــــــور	06	4ر83	حوســـــت	05	4ر03
			رجـــــاص	01	0ر80
			اولاد سيدي سعيد	02	1ر61
بير اقـــبالـــو	06	4ر83	اولاد سليمان	02	1ر61
			مراسليــــة	02	1ر61
دشمــــــية	03	2ر42	اولاد عبـــاس	03	2ر42
مقلـــــين	03	2ر42	بوخريــــص	03	2ر42
سيدي عيســــى	02	1ر62	اولاد احمد	02	1ر62
ذراع المـــيزان	04	3ر22	تزلـــيوة	04	3ر22
عـــين بســـــام	02	1ر52	اولاد علاين	02	1ر62
لخضريـــــة	02	1ر62	معلمـــــة	02	1ر62
بــــرج منايـــل	01	1ر80	جـــــنان	01	0ر80
المجمـــــوع 09	29	23ر38	12	29	23ر38

يلاحظ أن ابناء البويرة ينتمون الى تسعة قرى وينتسبون الى اثني عشـــر عرشا . وحسب التحريات التى اجريناها مع احد المشرفين ينتمي لهذه المنطقة ،

أكد ان كل من عرش حوست ، رجاص ، أولاد سيدى سعيد ، أولاد سليمان ، المراسلية ، أولاد عباس ، بوخريص ، وأولاد أحمد ، كلها عروش تربطها قرابة دموية انما التسمية تختلف لأن الاستعمار قسمها واضطر بعضها الى الهجرة الى مناطق مختلفة .

وعليه يمكن القول ان ابناء عرش الصوارة) يمثلون حوالي (70٪) من مجموع ابناء المدية ، و (12ر16٪) من اجمالي افراد العينة . وهذه النسبة تفوق نسبة اولاد مريم التى تنتمي لولاية المدية .

عموما فان العلاقة الدموية بين العروش الصغيرة يمكن ان تساعد ترابط افرادها حول العرش الاصلي " الصوارة " ، باعتبار انهم ينتمون الى نفس الجذور .

اما بخصوص افراد العينة الذين ينتسبون الى سطيف فيمكن ابرازهم من خلال الجدول التالي :

الجدول 16 ـ ج (فرعي)

قرى وعروش افراد ولاية سطيف

القرية او المدينة	ك	٪	العرش	ك	٪
الدرج الفول	07	5ر64	اولاد عبد الرحمن	07	5ر64
برج زمورة	02	1ر61	اولاد بوداويل	02	1ر61
قنزات	03	2ر42	بوقاعة	01	0ر80
			لا اعرف	02	1ر62
عين ولمان	02	1ر62	الرصفة	02	1ر62
زمورة	02	1ر62	تسلاون	02	1ر62
المجوع : 05	16	12ر91	05	16	12ر91

يلاحظ أن ابناء سطيف ينتمون الى خمسة قرى وخمسة عروش ، غير أن (اولاد عبد الرحمن) يمثلون (5ر64٪) من مجموع افراد العينة . ويتضح أن عاملين من هذه الولاية لايعرفان عرشهما ، وقد تبين ان عمريهما يتراوح بين (21 ـ 23 سنة) ، بل واحدهما يسكن العاصمة منذ ولادته والاخر أقام فيها منذ صغره .

وعليه يمكن القول ان وجود ابناء نفس العرش قد يساهم الى حد ما في خلق تكتلات عمالية غير رسمية .

اما بالنسبة للافراد الذين ينتسبون الى جيجل فيوضحهم الجدول التالـــي :

الجـدول 16 ـ د (فرعـي)

قـــرى وعـــروش أفـراد ولايـة جيجـل

القرية او المدينة	ك	%	العـــرش	ك	%
سيدي عبد العزيـز	06	4,84	اولاد مختـار	05	4,04
			اولاد احمـد	01	0,80
تكسابـــــة	02	1,62	رقـــادة	02	1,62
منصوريـــــة	02	1,62	أولاد رحمون	02	1,62
عـين لبلـــة	01	0,80	عـين لبلـــة	01	0,80
الطاهـــــير	01	0,80	الطهراويـــة	01	0,80
المجمـوع : 05	12	09,68	06	12	09,68

يلاحظ ان ابناء جيجل ينتمون الى خمسة قرى وستة عروش ويمثل أولاد مختار (4,04٪) من مجموع افراد العينة ، وهو بذلك يحتل الرتبة الرابعـــة من حيث انتشار افراده داخل الوحـــدة .

نستنـــتج ممـــا تقـــدم مايلـــي :

أولاً ، ان عواصم الولايات والمدن الكبرى لم يرد ذكرها ، وهذا يعـــني ان أفراد العينة من جذور ريفية ، بل وينتمون الى قرى وضواحي يغلب عليهـــا الطابع الريفي أو الزراعـــي .

ثانياً ، اتضح ان عرشين سائدين بين افراد العينة ، فالاول عـــــرش الصوارة (16،12٪) ، والثاني عرش أولاد مريــم (14،52 ٪) . وكل عـــرش يتزعم الطليعة بالنسبة لمنطقته أو ولايته . وهذه الزعامة (على سبيل الفرض) قد تفسح المجال للسيطرة على العروش الصغيرة لنفس المنطقة والتفاف كـــل الاعضاء حول بعضهم ، وكذلك قد تمهد لظهور صراعات من أجل السيطـــرة والحصول على امتيـازات مهنــية .

* * * *

خـــلاصـــة الفصــــل :

نستخلـــص ممـــا سبـــق :

- ان افراد العينة يميلون الى الكهولة باعتبار متوسط سنهم هو 44 سنة، وان حوالى 9/10 العينة متزوجون وان حوالي 2/3 أميون .
- ان متوسط أقدمية أفراد العينة فى العمل هو 14 سنة ، وقــــد تهيء هذه الفترة الظروف لاقامة علاقات اجتماعية بينهم داخــــل الوحـــدة .
- ان حوالي ثلــثي العينة نزح من الريف بعد الاستقلال للعمل فـــي العاصمة . ويعني أن هذه المجموعة جلبت معــها عناصر ثقافيـــة من

المجتمع المحلي ، بل وقد تعتمد عليها (فرضا) في علاقاتها الاجتماعية داخل الوحدة .

ـ ان حوالي ربع العينة ينتسب لولاية المدية ، وحوالي الخمس لولاية البويرة ، مقابل (12,91٪) من سطيف ، و (9,63٪) من جيجل .

ولعل الانتشار النسبي لأبناء كل جهة يفسح المجال (على سبيل الافتراض) لبروز ظاهرة التقرب من أفراد المجتمع المحلي .

ـ اتضح ان عرشين سائدين بين العمال وهما : عرش الصواره (12,16٪) من أفراد العينة ، وعرش أولاد مريم (14,52٪) . وهذا قد يفتح المجال للتقارب الجهوي وربما تشكيل جماعات أو تنظيمات غير رسمية .

باختصار فان هذه المعطيات ينبغي ان تعامل على أساس انها قوى ، متغيرات مؤثرة ، تساهم في تكوين جماعات (تنظيمات) غير رسمية . فكيف تعمل هذه فعلا ؟

هذا ماسنحاول الاجابة عليه في الفصول القادمة .

مخطط الفصل السابع

تمهيد

1 ـ الانتماء الجهوي العروشي

2 ـ ابعاد الانتماء الجهوي العروشي

3 ـ الافعال الاجتماعية ذات الاساس غير الرسمي

4 ـ التنظيمات غير الرسمية : نوعها ، عددها ، تنظيمها

ـ خلاصة الفصل

ـ الفصـــل الســـابع ـ

" الجهـــوية والتنظيمـــات غـــير الرسميـــة "

تمهيـــد :

تنص الفرضية الاولى على ان الانتماء الى مجتمع محلي يفسح المجال لظهور تنظيمات غير رسمية عمالية في المنشأة الصناعية . لكشف هذه النقطة لابد مـن معرفة الانتماء الجهوى العروشي وابعاده لدى افراد العينة ، ومن ثم الافعـال الاجتماعية ذات الاساس غير الرسمي حتى تتضح لنا نوعية التنظيمات غير الرسميـة وعددهـا .

1 ـ الانتمـاء الجهـوى ـ العروشـي :

لكشف هذه النقطة لابد من معرفة مدى انتشار ابناء جهة العمال وعروشهم في الوحدة وربطها بنوعية اختيار المبحوث للاصدقاء الاعزاء من جهة ، وكذلـك بطبيعة العلاقة بين اعضاء كل جماعـة .

لنبحث الان مدى انتشار ابناء جهة* افراد العينة داخل الوحـدة . والجدول (17) يوضح ذلك .

* اعتمدنا فى هذا التقسيم على فكرة ان القطر الجزائرى يحتوى على عدة جهات =

جـــدول رقـــم (17)

انتشار ابناء جهـة افراد العينة داخـل الوحـــــدة

الفئـــــــات	التكـــرار	%"
نعـــــم	120	% 96,78
لا	4	% 3,22
المجمـــــــوع	124	% 100

السوءال : 18

يتضح من الجدول اعلاه انه يوجد عمال فى الوحدة ينتمون الى جهـــــة افراد العينة بدليل ان (96,78 %) اكدوا ذلك ، بل ان الفروق بين التكرارات ذات دلالة احصائية عند مستوى 0,05 ، وهذا يشير الى انتشار ابناء جهـــــة المبحوثين فى مواقف العمل .

= وهي الشرق ، الغرب ، الوسط ، والجنوب . ويلاحظ ان مصطلح الجهة كثير التداول بين افراد المجتمع الجزائرى ، فالشخص المنتمى لولاية بسكرة أو ورقلة ، يقال عنه انه من جهة الجنوب ، وكذلك الامر بالنسبة لمن ينتمى لولايـــــة بلعباس او تلمسان يقال عنه انه من جهة الغرب . وهذا نظرا لتقارب ثقافات او سمات ابناء نفس الجهة . علما بان هذا التقسيم ورث من عهـــــد ادارة المستعمر الفرنسي .

ننتقل الان الى بحث مدى انتشار ابناء عروش * العمال . الاجابة على ذلك فى الجدول (18) .

جـــــدول رقـــم (18)

انتشـــار ابنـــاء عـــروش افـــراد العينـــة داخـــل الوحـــدة .

الفئـــــــــات	التكـــرار	%
نعـــــــم	111	89,5 %
لا	13	10,5 %
المجمـــــــوع	124	100 %

السؤال : 14

يتضح من الجدول اعلاه ان حوالي 9/10 من افراد العينة اشاروا الى وجود ابناء من عرشهم يعملون فى الوحدة ، والبقية نفت ذلك . كما تبين أن الفروق بين التكرارات ذات دلالة احصائية عند مستوى 0,05 .

---

* يطلق المجتمع الجزائرى اسم " العرش " على مجموعة من العائلات التي تنحدر من جد واحد وتقيم فى منطقة واحدة او مناطق متقاربة ، وقد تتفرق بعض فروع العرش فى مختلف جهات الوطن او حتى خارجه ، ويسمى عادة العرش اما باسم الجد الاول او باسم المنطقة او ببعض الصفات الاجتماعية ، وقد تختلف تسميات بعض فروع نفس العرش لظروف معينة لكن يبقى دائما اصلهم مشترك وجدهم واحد . ويقابل هذا المصطلح فى اللغة العربية اما القبيلة أو العشيرة .

على اية حال، يبدو انه يوجد في الوحدة عمال ينتمون الى جهة وعروش افراد العينة،لكن هل يعني هذا انهم اختاروا اصدقاء من نفس الجهة او العرش ؟

لقد تبين ان افراد العينة لايعانون من عزلة اجتماعية ، حيث اكدوا جميعا ان لكل واحد منهم ثلاثة او اربعة اصدقاء تقريبا اما من عروشهم او ولايتهم أو جهتهم ، غير ان مجموعة اختارت اصدقاء من جهات وولايات بعيدة عن مجتمعهم المحلي . كما ان الاعمار في جميع الحالات متقاربة . والجدول (19) يوضح نوعية الاصدقاء .

جدول رقم (19)

العينة حسب اختيار نوع الاصدقاء

نوع الاصدقاء	التكرار	٪
من العرش	29	٪ 23,39
من الولاية	10	٪ 8,06
من الجهة	18	٪ 14,52
من جهات مختلفة	67	٪ 54,03
المجموع	124	٪ 100

السؤال : 15

يلاحظ من الجدول وجود نزعتين مركزيتين رئيسيتين :

<u>الاولى</u> : ان تكوين صداقات يتم بناء على الرابطة العائلية بنسبة الربع

تقريبا ، يتبعها رابطة الجهة بنسبة 14,52 ٪ ، ثم رابطة الولاية بنسبة 8,06٪

الثانية : ان تكوين صداقات يتم بناء على عوامل مختلفة ومتنوعة عند اكثر من نصف العينة .

نستنتج من ذلك انه يمكن توقع سيطرة الروابط العائلية ، باعتبارها محتما اوليا لنشوء الصداقات والعلاقات الودية يتبعها الانتماء الجهوى والولائي . لكن هذه النزعة ذاتها لاتشمل النسبة الكبرى فى العينة بسبب ان اكثر من النصف يبنى علاقات بناء على اسس مختلفة . ربما يعنى هذا مؤشرا لبداية التغير فى العلاقات الاجتماعية .

لنحاول الآن القيام بدراسة الرابطة المركبة بين اختيار الاصدقاء ولولايات والعرش ، وغير ذلك ، انظر الجدول (20) .

جدول رقم (20)

اختيار نوع الاصدقاء حسب ابناء كل ولاية

نوع الأصدقاء / الولايات	من العرش	من الولاية	من الجهة	جهات مختلفة	المج	٪
المدينة	اولاد مريم 14	4	—	18	36	29,03
البويرة	السوارة " 15	6	—	8	29	23,38
سطيف	—	—	11	5	16	12,91
جيجل	—	—	7	5	12	9,68
اخرى	—	—	—	31	31	25
المجموع	29	10	18	67	124	٪100

يتضح من الجدول اعلاه انه كلما زاد عدد ابناء المجتمع المحلي فان هذا يساعدهم للتكتل مع بعضهم البعض . حيث ان حوالي نصف الافراد الذين ينتسبون لولاية المدية اختاروا اصدقاء اما من نفس العرش او الولاية ، وحوالي ثلاثة ارباع اختاروا اصدقاء من عروشهم او ولايتهم ، فضلا عن اكثر من ثلثي ابناء سطيف أقاموا صداقة مع ابناء جهتهم الشرقية وبالتحديد مع عمال جيجل الذين بدورهم (اكثر من النصف) اختاروا اصدقاء من سطيف .

كما يلاحظ ان الـ 10 (16ر12 ٪) عاملا من افراد العينة الذين ينتمون الى عرش السوارة اختار منهم 3/5 اصدقاء من نفس العرش ، في حين وجد ان من بين الـ 18 (52ر14٪) عاملا من افراد العينة الذين ينتسبون لعرش اولاد مريم اختار منهم 4/5 اصدقاء من نفس العرش .

يبدو اذن ان اكثر من 3/5 من ابناء الجهات الاكثر انتشارا في الوحدة (المدية ، البويرة ، سطيف ، جيجل) اختاروا اصدقاء اما من نفس المجتمع المحلي او مايقاربه جغرافيا وثقافيا .

للبحث الان مؤشرا آخرا يخص التقارب الثقافي وبالتحديد تشابه لهجة الاصدقاء . وهذا يوضح في الجدول (21) .

جدول رقم (21)

تشابه لهجة الاصدقاء .

الفئات	التكرار	%
متشابهة كثيرا	105	% 84٫68
متشابهة وسط	11	% 8٫86
متشابهة قليلا	8	% 6٫46
المجموع	124	% 100

السؤال : 16

يتضح من الجدول اعلاه ان اكثر من 5/6 من افراد العينة لهم اصدقاء يشابهونهم كثيرا فى اللهجة ، اما البقية فمتشابهون وسطا او قليلا ، فاذا رجعنا الى معطيات الجدولين السابقين يمكن ان نقول :

<u>أولا</u> : ان التشابه فى اللهجة يتضمن انتماء عروشيا او جهويا متقاربا .

<u>ثانيا</u> : ان التشابه فى اللهجة يساهم فى مزيد من التفاهم بين الاصدقاء.

من كل ماسبق يمكن ان نستخلص :

أ ـ ان اغلب ابناء الجهات الاكثر انتشارا فى الوحدة اختاروا اصدقاء اما من نفس العرش او الولاية او الجهة . كما ان ابناء الجهات النادرة اختاروا اصدقاء من جهات بعيدة عن جهتهم .

ب ـ ان التقارب الجغرافي ، أو التشابه فى اللهجة تمثلان فى الغالب العناصر المشتركة بين الاصدقاء .

2 ـ ابعـــاد الانتمـــاء الجهـــوى العروشـــي :

لقد تتبعنا حتى الان جملة من المتغيرات كشفت ان هناك افرادا مـــن العينة اختاروا اصدقاء اما من العرش او الولاية او الجهة او من مناطق مختلفة . ويبدو ان كثرة ابناء المجتمع المحلي يساعد على الارتباط الجهوى . لمعرفـــة ابعاد هذا النوع من الانتماء يصبح ضروريا بحث الاسس التى تبنى عليها الصداقة ، وبالتالي القيم الاكثر انتشارا .

ان الاجابة على السؤال 20 تكشف اسس الصداقة لدى افراد العينـــة وهـــي :

- أســس اخلاقـــية
- اســس جهويـــة
- اســس التعاون فى العمل .
- اســس التقارب فى العمر (الشباب) .

فاذا عدنا الى الجدول رقم (19) حيث اشرنا الى ان 57 (45,97 ٪) عاملا اختاروا اصدقاء من نفس العرش ، الولاية ، والجهة لتبين ان من بـــين هذه المجموعة يوجد 44 (35,48 ٪) عاملا فضلوا الاساس الجهوى والتعـــاون فى العمل ، فى حين اختار 13 (10,49 ٪) عاملا الاساس الاخلاقي .

اما بخصوص الـ 67 (54,03 ٪) عاملا من اصدقاء الجهات المختلفة نجـــد

منهم 40(26ر32 ٪) عاملا فضلوا الاساس الاخلاقي والتقارب فى العمر و 27 (77ر21 ٪) عاملا اختار الاساس الجهوى والتعاون فى العمل .

نستنتج من ذلك ان حوالى 4/5 من اصدقاء نفس العرش ، الولايــة، والجهة ، يعتمدون فى علاقاتهم على الاسس الجهوية والتعاون فى العمل ، وهى نابعة من الظروف الاجتماعية والمهنية السائدة فى الوحدة ، ومن ثم فهى توءثـر على سير الاعمال خصوصا والاهداف الرسمية عموما . وعليه يمكن ان تشكـل العلاقة بين هوءلاء الاصدقاء تنظيمات غير رسميــة .

غير ان حوالي 3/5 اصدقاء الجهات المختلفة يعتمدون فى علاقاتهـم الاجتماعية على الاساس الاخلاقي وهو نابع من الظروف الخارجية للوحدة وليست مرتبطة بالاهداف الرسمية . اما البقية تأثرت بالظروف الداخلية للوحدة ، وعليه يمكن القول ان الفئة الاولى قد تمثل جماعات غير رسمية ، بينما تشكل الفئـة الثانية تنظيمات غير رسمية .

لنطرح الآن سوءالا حول قيم العمال المتصلة بتفضيلهم للشخص الـذى يصرفون اوقات فراغهم معه ؟ الجدول (22) يجيب على السوءال .

جـــدول رقـــم (22)

العينـة حسـب تفضيـــل الاجتمـــاع والتحـــدث

الفئـــــــات	التكـــرار	٪
ابنـاء العرش والجهـــــة	67	٪ 54ر03
أي عامــــــــل	57	٪ 45ر97
المجمـــــوع	124	٪ 100

السوءال : 19

يتضح من الجدول اعلاه ان اكثر من نصف افراد العينة 67(54ر03 ٪) يفضلون الاجتماع والتحدث مع ابناء العرش والجهة ، والبقية 57(45ر97 ٪) اختارت اى عامـــل .

وقد تبين ان 49(39ر51 ٪) عاملا من اصدقاء نفس العرش ، الولايـة ، والجهة ، اى حوالي 4/5 هذه المجموعة يفضلون ابناء العرش والجهة غـير أن 49(39ر51 ٪) عاملا من اصدقاء الجهات المختلفة اى اقل بقليل من 4/5 هذه المجموعة يفضلون الاجتماع والتحدث مع اى عامـل .

وعليـه يمكـن ان نستنتـج مايلـــي :

أولا ــ كلما زاد عدد ابناء العرش والجهة فى موءسسة فان المنتسبـــين لهم يفضلون الاجتماع والتحدث مع بعضهم البعض .

ثانيا — ان اغلب اصدقاء الجهات المختلفة يفضلون الاجتماع والتحدث مع اى عامل ، وقد يعزى ذلك الى انعدام او ندرة ابناء مجتمعهم المحلي في الوحدة ، بل ويبدو ان علاقاتهم الاجتماعية طيبة مع العمال بمختلف جهاتهم .

والان الى بحث نقطة تقارب مكان عمل الاصدقاء التى تسهل الاتصال بينهم ، وبالتالي تكثر المناقشات وتدعم العلاقات الاجتماعية ويفسح المجال للتخطيط . وقد بحث السؤال رقم (18) ذلك ، وتبين :

أولا — ان 91(73,33 ٪) عاملا اكدوا ان كل اصدقائهم الذين يعملون فى الوحدة هم موجودون بجانبهم .

ثانيا — ان 33(26,62٪) عاملا اجابوا ان اغلب الاصدقاء يعملون بجانبهم .

بناء على ذلك ، يمكن القول ان التقارب المكاني اثناء العمل يساعدهم الى حد كبير فى توطيد الصداقات داخل المؤسسة ، وهذا يفتح المجال لامكان القيام باعمال مشتركة داخل الوحدة ، ولعل الصغر النسبي لحجم الوحدة وتلاصق اقسامها وقلة الحواجز الفيزيقية (كما اكدته الملاحظة للميدان) كلها تدعم سهولة الاتصال بين الاعضاء .

مما سبق نستخلص :

أ — ان اغلب اصدقاء نفس العرض ، الولاية ، والجهة يعتمدون فى صداقاتهم على اسس نابعة من الظروف الاجتماعية المهنية السائدة فى الوحدة.

بل ويفضلون الاجتماع والتحدث مع ابناء مجتمعاتهم المحلية ، ضف الى ذلك تقارب اماكن عملهم . . ، كلها من المؤشرات التي تمكنهم من التأثير المباشر على سير الاعمال والاهداف الرسمية للوحدة .

ب ـ ان العلاقة مع الغير لدى اصدقاء الجهات المختلفة تبنى اما على اسس اخلاقية او على اسس نابعة من الظروف السائدة في الوحدة ، كما أن اماكن العمل متقاربة ، لذا فان هذه المؤشرات قد تمكنهم من تحديد موقف معين تجاه المحيط ، وقد تبنى افكار الصداقات الجهوية باعتبار ان الاغلبية تفضل التحدث مع اى عامل .

3 ـ الاتصال الاجتماعية ذات الاساس غير الرسمي :

ان الاتصال غير الرسمية لاى جماعة تتأثر بالقيم التي اتفق عليها الاعضاء، وبالاهداف التى حددوها . وحتى يتم ذلك لابد ان تتعدد الاتصالات بينهم لتبادل الاراء ومن ثم تزيد درجة المساعدة .

وعليه نحاول بحث مؤشر الاتصال الاول الذى قام به افراد العينة عند انضمامهم للوحدة من اجل التعرف على العمل ، فهذه النقطة تكشف خلفية العامل تجاه التقرب من ابناء العرش او الجهة والجدول (23) يوضح ذلك .

جدول رقم (23)

العينة حسب الاتصال الاولي في الوحدة

الفئات	التكرار	٪
بالمشرف وعمال الفريق	67	٪ 54,03
بابناء الجهة	38	٪ 30,65
بابناء العرش	19	٪ 15,32
المجموع	124	٪ 100

السؤال : 22

يلاحظ من الجدول اعلاه ان اكثر من نصف العينة اى 67(54,03 ٪) عاملا اتصلوا فى البداية بالمشرف الرسمي وعمال الفريق للتعرف على العمل. فى حين يوجد 57(45,97 ٪) عاملا كانت لهم خلفيات التقرب من ابناء العرش أو الجهة منذ الفترة الاولى التى انضموا فيها للوحدة.

ترى ماموقف انواع الاصدقاء من هذه الاجابات ؟ الجدول (24) يوضح ذلك.

جـــدول رقـــم (24)

نـوع الصداقـة والاتصـال الاولـــــــــي

الاتصال الاولـى / المجموعات	بابنـــاء العـــرش	بابنـــاء الجهـــة	بالمشرف وعمال الفريـــق	المجموع
الصـــــــوارة	8	7	—	15
أولاد مـــريم	11	3	—	14
نفـــس الولايـــة	—	6	4	10
جهـــة الشـــرق	—	10	8	13
الجهات المختلفـــة	—	12	55	67
المجمـــــوع	19	38	67	124
٪	٪15٫32	٪ 30٫65	٪ 54٫03	٪ 100

يلاحظ ان اصدقاء كل من عرش السوارة ، واولاد مريم اتصلوا فى البداية بابناء العرش والجهة ، و 3/5 من اصدقاء نفس الولاية اتصلوا بابناء الجهـــة، واكثر من نصف أصدقاء نفس الجهة اتصلوا ايضا بابناء الجهة ، بل اقل من 1/3 اصدقاء الجهات المختلفة اتصل بابناء الجهة والباقي بالمشرف وعمال الفريـــق .
وقد يعزى ذلك الى ندرة ابناء مجتمعهم المحلـــي .

بناء عليه فان الاتصال الاول للتعرف على العمل يعتمد على مدى انتشار ابناء المجتمع المحلي للعامل . غير ان النتائج اشارت الى وجود امكانية الاتصال بالمشرف وعمال الفريق رغم وجود ابناء الجهة ، حيث لوحظ ان 2/5 من اصدقاء

نفس الولاية (البويرة والمدية) ، وحوالي نصف ابناء جهة الشرق قاموا بذلك .

وعلى العكس تبين أن حوالي 1/6 من اصدقاء الجهات المختلفة اتصلوا أولا بابناء مجتمعهم المحلي لكن اختار اصدقاء آخريـن .

وعليه يمكن القول ، انه اذا كثر ابناء جهة معينة في الوحدة فـــان المنتسبين لها يتصلون اولا ببعضهم البعض ، لكن هناك نسبة قليلة خرجت عـن هذا الاطار واتصلت بالمشرفين وعمال الفريق ، مما يعني ان بعض العمـــال يميلون الى التكتل مع ابناء الجهة لكن قد لايتم ذلك منذ الفترة الاولى الـتي يدخلون فيها للوحدة .

وفي نفس السياق حاول السؤال (17) كشف نقطة الاتصالات بين الاصدقاء، وتبين انها موجودة بين مختلف الانواع وتكون اما داخل الوحدة فقط أو داخلهـا وخارجها . والجدول (25) يبين ذلك .

جـــدول رقـــم (25)

العينـــة حســب مكـان اللقـــاء بالاصدقـــاء

الفئـــــات	التكـــرار	%
داخل وخـارج الوحـدة	95	% 76٫62
داخـــــل الوحـدة	29	% 23٫38
المجمــــوع	124	% 100

السؤال : 17

يشير الجدول اعلاه ان اكثر من 3/4 افراد العينة يتصلون باصدقائهم داخل وخارج الوحدة ، واقل من ربع العينة يتصلون بالاصدقاء داخل الوحدة فقط . وعليه فان العلاقة بين اصحاب الفئة الاولى قد تكون اكثر تماسكا من اصدقاء الفئة الثانية .

اما بالنسبة لمواضيع النقاش عند الاتصال فتبين انها تدور اما حول المشاكل المهنية (كصعوبة العمل ، الاجر ، الترقية ، التنقل) ، او حول العلاقات الاجتماعية فى العمل (الصراع والخلافات العمالية) ، وقد تشمل المناقشات مواضيع لا علاقة لها بميدان العمل والوحدة (كالزواج ، والسينما ، وكرة القدم) . والجدول (26) يوضح ذلك .

جدول رقم (26)

العينة حسب مواضيع النقاش

الفئات	التكرار	%
المشاكل المهنية	63	% 50,81
العلاقات الاجتماعية	48	% 38,71
مواضيع اخرى	13	% 10,48
المجموع	124	% 100

السؤال : 17 ب

يتضح من الجدول ان حوالي نصف العينة يتناقشون مع الاصدقاء حول المشاكل المهنية السائدة فى الوحدة ، وحوالي 2/5 فى العلاقات الاجتماعية

بين العمال ، أما البقية فتهتم بالقضايا الخارجية عن اطار العمل .

يلاحظ اذن ان الموضوعين الاول والثاني يؤثران بشكل مباشر على الاهداف الرسمية للوحدة ، بل ويعتبران احدى المؤشرات التى تدل على وجود تنظيمات غير رسمية ، لكن فى اى نوع من الاصدقاء تبرز هذه المؤشرات ؟

من خلال فحص اجوبة مجموعات الصداقة نستقرىء :

أولا - ان كل اصدقاء نفس الحرش ، الولاية ، والجهة ، يلتقون داخل وخارج الوحدة وربما يشير هذا الى قوة تماسكهم ، ضف الى ذلك ان مواضيع نقاشاتهم تمس الاهداف الرسمية بشكل مباشر باعتبار انها تدور حول المشاكل المهنية والعلاقات الاجتماعية العمالية . وعليه يمكن القول مبدئيا ان هذه المؤشرات قد تدل على انهم يشكلون تنظيمات غير رسمية .

ثانيا - ان حوالي 3 / 5 من اصدقاء الجهات المختلفة يلتقون داخل وخارج الوحدة (اتصالات متعددة) ، وحوالي 2 / 5 يلتقون داخل الوحدة فقط (اتصالات قليلة) ، وتبين ان 4 / 5 يتناقشون حول مواضيع تتصل بالعمل والمحيط المهني . اما البقية فتهتم بالمواضيع الخارجة عن اطار العمل . وعليه يمكن أن يكون ذلك مؤشرا على تكون تنظيمات غير رسمية او / جماعات غير رسمية ، والاسئلة القادمة يمكن ان تكشف هذه النقطة .

لنطرح الان سؤالا حول الطرف الذى يطلب منه العمال المساعدة في

حالة حادث أو ازمة . الاجابة على ذلك في الجدول (27) .

جدول رقم (27)

العينة حسب طلب المساعدة

الفئات	التكرار	%
من ابناء الجهة	67	% 54ر03
من الادارة	29	% 23ر38
من اى عامل	28	% 22ر59
المجموع	124	% 100

السؤال : 23

يلاحظ من الجدول اعلاه ان اكثر من نصف افراد العينة يلجؤون الى ابناء الجهة اذا واجهتهم مشكلة فى العمل او أزمة مالية او حادث ، فى حين يستعين اقل من ربع الى الادارة ، وبنفس العدد تقريبا يطلبها البعض من اى عامل فى الوحدة .

يبدو اذن ان طلب المساعدة لدى افراد العينة يعتمد فى الغالب على اسس جهوية . لكن ماعلاقة هذه النتيجة بانواع الصداقة ؟ الجدول (28) يبرز ذلك .

جدول رقم (28)

طلب المساعدة ونوعية الاصدقاء

طلب المساعدة / الاصدقاء	ابناء الجهة	الادارة	أى عامل	المجموع
السوارة	15	—	—	15
أولاد مريم	10	—	4	14
نفس الولاية	9	—	1	10
نفس الجهة	18	—	—	18
جهات مختلفة	15	29	23	67
المجموع	67	29	28	124
%	54,03	23,38	22,59	100 %

يتضح من الجدول اعلاه ، ان من بين 57 (45,97 %) عاملا الذين ينتمون الى اصدقاء نفس العرش والولاية والجهة يوجد 52 (41,93 %) عاملا يلجؤون الى ابناء العرش او الجهة ، والبقية الى العمال ، ولم يذكر احدهم الادارة . فى حين نجد ان اصدقاء الجهات المختلفة يطلبون المساعدة من ثلاثة اطراف حيث ان اقل من الربع يستعين بابناء الجهة (علما بان اغلب هؤلاء ينتمون الى ولايتي المدية ، البويرة) ، واقل بقليل من 2/4 يلجأ للادارة (وقد يدل هذا على ضعف التماسك بينهم وبين اصدقائهم) ، اما البقية فتطلبها من العمال .

يلاحظ اذن ان اغلب اصدقاء (نفس العرش ، الولاية ، والجهة) فضلوا طلب المساعدة من ابناء جهتهم ،غير ان حوالي 1/10 خالفوا ذلك ، لذا يمكن القول انه بالرغم من تكتل بعض العمال مع ابناء الجهة الا انهم قد يطلبون المساعدات من افراد خارجين عن اطار جماعاتهم المحلية . ويبدو ان حوالي ربع اصدقاء الجهات المختلفة يستعينوا بابناء جهتهم رغم انهم لم يتكتلوا معهم فى جماعات وهذا يعني ان هوءلاء مازالوا متمسكين بابناء المجتمع المحلي بل وان صداقاتهم الحالية قد تكون بسيطة وعابرة .

مما سبق نستنتج :

أ ـ ان كثرة ابناء جهة معينة تدفع المنتسبين لها بالاتصال اولا ببعضهم البعض للتعرف عن العمل ، لكن توجد موءشرات تدل على ان نسبة قليلة من الافراد قد يتصلون اولا بالمشرف أو أى عامل رغم كثرة ابناء الجهة لذا يبدو ان المحيط المهني يساهم احيانا في تكتل ابناء الجهة . غير ان هناك فئة اتصلت بابناء الجهة اولا لكنها لم تتكتل معهم ، وهذا قد يشير الى ان العامل يبقى دائما على ارتباط بابناء الجهة رغم انه قد يقيم صداقة مع الآخرين .وعليه يتضح ان هناك نوعا من التفتح والاتصالات المتبادلة دون الاعتبارات الجهوية .

ب ـ ان المساعدة تطلب فى الغالب من ابناء الجهة لكن البعض قد يطلبها من الآخرين رغم تكتلهم مع ابناء الجهة ،الا ان فئة اخرى اختارت

اصدقاء من جهات مختلفة وتفضل التعامل مع ابناء الجهة . وعليه فان التعاون بين العمال لايكون دائما فى اتجاه واحد (اى بين ابناء الجهة فقط) بل قد يشمل الآخرين مهما كانت نوعية صداقاتهم . وهذا يشير الى تفتح بعض العمال وتحسن العلاقات بينهم، وقد يعزى هذا الى اشتراكهم فى نفس الظروف .

ح ـ ان اصدقاء نفس العرش ، الولاية ، والجهة ، يتميزون بالتعاون وكثرة الاتصالات ومناقشة المواضيع المتعلقة بالعمل ، وهي من مواصفات التنظيمات غير الرسمية . ويبدو ايضا ان اغلب اصدقاء الجهات المختلفة تقوم بنفس الشيء وعليه يمكن ان يكون ذلك موءشرا على تكون تنظيمات / جماعات غير رسمية .

4 ـ التنظيمات غير الرسمية : نوعها ، عددها ، تنظيمها :

لقد قصدنا بوضع السوءال رقم 21 محاولة الكشف عن التصورات " الجهوية" الموجودة عند افراد العينة حول الجماعات العمالية ، على اساس ان وجود هذا التصور سواء كان ذاتيا او موضوعيا يثبت بالدراسة ، فانه يمكن ان يدفع العمال الى سلوك جهوى ، فالى اى حد يصدق هذا ، انظر الجدول (29) .

جـــدول رقـــم (29)

الجهـات التي تنتمـي اليها الجماعات الصغيرة بحسب راى العينة

الجهـــــات	التكــــرار	%
جهـــة البـــحيرة	41	% 33,06
جهـــة المديـــنة	27	% 21,78
جهـــة الشـــرق	12	% 9,68
الثلاث جهات معـا	44	% 35,48
المجمـــوع	124	% 100

السؤال : 21

يعتقد افراد العينة ان الجماعات الصغيرة (أى التنظيمات / الجماعات غير الرسمية) تنتسب الى جهات ثلاث هي : البحيرة ، المدينة ، والشرق عامة ، بنسب الثلث ، الربع ، والعشر تقريبا على التوالي . ويعتقد 35,48 % ان الجماعات الصغيرة فى المنشأة تنتسب الى الجهات الثلاث المذكورة آنفا . لكن عند استفسار افراد العينة عن عروش تلك الجماعات اشار حوالي العشر اى 11 (8,87 %) عاملا ان البعض ينتمي لعرش السور ، والبقية تجهل العروش . هذا يعـــني :

أولا ـ ان التصور بوجود الجماعات الجهوية من البحيرة ، المدينة ، والشرق، قد يؤدى بافراد العينة الى تقوية الارتباطات الجهوية نتيجة لتصورهم هذا .

ثانيا — ان عرش السور التابع للبويرة قد اشير الى وجوده ، لكـــن عرش اولاد مريم ، لم يذكر وهذا يدل على ان عرش السور هو اكثر نشاطـــا وبروزا من غيره ، بسبب ان عددا من المسوءولين ينتمون اليـه .

لنبحث الآن فى رأى جماعات المبحوثين تجاه المسائل المتعلقة بالعمـل وانجازه او نحو الادارة وهذه النقطة تشخص الى حد ما الاهداف غير الرسمية للاصدقاء وبالتالي تمكننا من الوقوف مبدئيا على مجال انتشار التنظيمات غـــير الرسميـة .

ذكر 110 (88,71٪) عاملا بان لأصدقائهم آراء تجاه العمـل والادارة فى حين اشار 14 (11,29 ٪) عاملا بانه لايوجد اتفاق فى الاراء بينهم وبين اصدقائهم . والجدول (30) يوضح ذلك :

جـــدول رقـــم (30)

مواقـف افـراد العيـنة مـن ظـروف العمــــل والادارة

%	التكـــرار	المواقــــــــــف
% 26٫62	33	الادارة والمجلس ضد مصلحة العمال
% 21٫78	27	الادارة تفضل ابناء البويــرة
% 6٫45	8	الادارة تبـــذل مجهـــودا
% 18٫54	23	العمـــــــل صعـــب
% 15٫32	19	الاجـــر غير واقعـــــي
% 11٫29	14	لا رأي
% 100	124	المجمـــــوع

السوءال : 25

أول مايلاحظ ان حوالي نصف العينة (48٫40%) غير راض على الادارة ، حيث يعتبر أصدقاء 33(26٫62 %) عاملا ان الادارة والمجلس العمالي ضـــد مصلحة العمال ، و27 (21٫78%) ان الادارة تفضل عمال البويرة ، وعلى العكس من ذلك يرى 8(6٫45 %) عاملا ان الادارة تبذل مجهودات لحل المشاكـــل القائمة . غير ان جماعات حوالي ثلث العينة لهم آراء متعلقة بصعوبة العمـــل وعدم الرضا بالاجر الحالي .

مـــن هنـا يتضـــح :

أ - ان حوالي نصف العينة يحمل قيما معادية للادارة التى يمكـــن أن

توئثر بشكل مباشر على الاهداف الرسمية مما يعني وجود تنظيمات غير رسمية .

ب ـ ظهرت الجهوية (تفضيل اصحاب البويرة) عند حوالي 22 ٪ من افراد العينة خصوصا اذا علمنا ان اغلب المسوءولين في ادارة الوحدة من جهة البويرة ، لكن لا يعني هذا بالضرورة ان الادارة متحيزة بل يبقى مجرد راى فيه احتمالات . غير ان هذا التصور قد يوءدى الى تقوية السلوك الجهوى .

لكن مارأى كل نوعية من الاصدقاء ؟ الجدول (31) يبرز ذلك .

جدول رقم (31)

مواقف الاصدقاء من ظروف العمل والادارة

الاصدقاء / المواقف	السوارة	اولاد مريم	نفس الولاية	جهة الشرق	جهات مختلفة	المجموع	٪
الادارة والمجلس ضد مصلحة العمال	9	5		9	10	33	26٫62
الادارة تفضل اصحاب البويرة	0	4	4	7	12	27	21٫78
الادارة تبذل مجهودا	0	0	0	0	8	8	6٫45
العمل صعب	2	0	5	0	16	23	18٫54
الاجر غير واقعي	4	5	1	0	9	19	15٫32
لا رأى	0	0	0	2	12	14	11٫29
المجموع	15	14	10	18	67	124	٪100

ثمة نزعة احصائية عامة فى الجدول تشير الى ان الصداقة مهما كانت نوعيتها تحمل مواقف معارضة للجهات الرسمية وظروف العمل . ويبدو ان عنصر التفضيل الجهوى يشكو منه مختلف نوعيات الصداقة باستثناء اصدقاء (عرش السوازة) ، ومن المحتمل فى هذه الحالة اما ان تكون الظاهرة موجودة بالفعل، أو ان كثرة المسوءولين الذين ينتسبون لجهة البويرة (المدير ، نائبه ، وبعض اعضاء المجلس) جعل العمال يشكون فى تصرفاتهم وبالتالي كثرت الاشاعات حولهم ، ولعل هوءلاء المسوءولين ساعدوا ابناء جهتهم فى فترة معينة وتوقفوا بعدها لظروف غير معروفة (قد تكشفها الاسئلة القادمة) بدليل ان ابناء هذه الجهة يعارضون فى الوقت الحالي الادارة والمجلس .

ويلاحظ ايضا ان اصدقاء (نفس العرش ، الولاية ، الجهة) كلهم تقريبا يحملون مواقف من ظروف العمل توءثر بشكل مباشر على الاهداف الرسمية وهذا موءشر اخر يدعم وجود تنظيمات غير رسمية بين هوءلاء الاصدقاء . ونفس المواقف يحملها حوالي 5/6 من اصدقاء الجهات المختلفة ، فى حين يوجد حوالى 1/6 ليس لهم مواقف ، وعليه فان هذه النتيجة تبين ان الجزء الكبير من اصدقاء الجهات المختلفة قد يشكل تنظيمات غير رسمية والا قليلة تكون جماعات غير رسمية.

لننتقل الآن الى بحث موءشر الاعمال الجماعية ، فالمواقف لاقيمة لها اذالم تكن مقرونة بتحركات ميدانية تدل على ان الجماعة متمسكة بقيم معينة ولها اهداف

غير رسمية توءثر على الاهداف الرسمية ، بل وتوءكد تلك التحركات الجماعيـــة على ان الصداقة نضجت وبلغت مرحلة التنظيمات غير الرسمية . لذا حـــاول السوءال 26 الكشف عن الاعمال المشتركة لجماعة المبحوثين، وتبين ان 102 (82,26 ٪) عاملا قاموا بذلك ، في حين اجاب بالنفي 22 (17,74 ٪) عاملا . والجدول (32) يوضح ذلك .

جـــدول رقـــم (32)

العينـــة حســب قيامهـا باعمـال جماعـــية

الاعمـــال الجماعـــــــية	التكـــرار	٪
استفسار واحتجاج جماعي شفهـــي حول الاجر ومشاكل العمــــل	52	41,94
وسائـل مختلفة حول قضــــايا العمـــل	26	20,97
شكـوى رسمية ضد افـــراد	13	10,48
طلب جماعي لتغيير الوحـــــدة او العمــــــل	11	8,87
لا شـــــــــــيء	22	17,74
المجمــــــوع	124	100

السوءال : 26

أول مايلاحظ ان الاعمال الجماعية للاصدقاء تنقسم الى نوعين الاول يمثله 52(41,94 ٪) من افراد العينة استعملوا طرقا غير رسمية (استفسار، واحتجاج جماعي) ، اما النوع الثاني فيمثله 50(40,32 ٪) عاملا اتبعوا الاساليب الرسمية (تقديم شكوى ،طلب جماعي ، او وسائل) يتضح اذن ان النوع الاول والثاني ،من الاعمال يكشفان من جهة عن عدم رضا العمال بظروف العمل ، وكذلك كثرة الاعمال الجماعية التى تنعكس بالسلب على الوحدة . لكن فى اى نوعية من الاصدقاء تكثر تلك الاعمال ؟ الاجابة على ذلك فى الجدول (33) .

جدول رقم (33)

الاعمال الجماعية ونوعية الصداقة

الاعمال / الاصدقاء	السوارة	اولاد مريم	نفس الولاية	جهة الشرق	جهات مختلفة	المجموع	٪
استفسار واحتجاج جماعي	12	11	7	13	9	52	41,94
رسائل مختلفة	—	1	—	—	25	26	20,97
شكوى رسمية	3	2	2	2	4	13	10,48
طلب جماعي	—	—	—	3	8	11	8,87
لا شيء	—	—	1	—	21	22	17,74
المجموع	15	14	10	18	67	124	٪100

ثمة نزعة احصائية عامة فى الجدول تشير الى ان الاعمال الجماعية

(سواء بالاساليب الرسمية أو غير الرسمية) تبرز في كل انواع الاصدقــــاء . ويبدو ان اكثر من 3/4 اصدقاء نفس العرش ، الولاية ، والجهة ، استعملـــوا الطرق غير الرسمية ، واقل بقليل من الربح اتبعوا الاساليب الرسمية ومن البديهي ان هذه الاعمال لاتأتي عفويا بل تبرز نتيجة وجود قيم غير رسمية متفق عليهـا ومدعمة بتخطيط وتنسيق محكم ، وعليه فان العلاقة بين هولاء الافراد تمثـــل تنظيمات غير رسمية . ونفس الشيء يمكن قوله عن حوالي 2/3 من اصدقـــاء الجهات المختلفة الذين قاموا باعمال جماعية متنوعة ، غير ان البقية (حوالـــي 1/3) لم يقوموا باعمال جماعية مما يدل على ان صداقاتهم تمثل جماعـــات غير رسمية .

لننتقل الان الى بحث نقطة جوهرية تتمثل في القائد غير الرسمي ، فوجود قيم مشتركة واعمال جماعية ، قد يعني (حسب الدراسات الغربيـــة) وجود شخص يتزعم الجماعة وينسق ادوار الاعضاء ويخطط اعمالهم ويساعدهـــم لتحقيق الاهداف غير الرسمية . التي قامت من اجلها تلك العلاقة-حاول السوال 24 (بطريقة مباشرة) كشف صفات هذا القائد واعماله . الا ان كل اجابـات افراد العينة كانت سلبية . وقد لوحظ احيانا انزعاج المبحوثين ودهشتهم مـــن السوال ،كما اجاب البعض بانه يرفض ان يتزعمه او يوجهه احد . وهنا اعتقد ان صياغة هذا السوال بطريقة مباشرة تعتبر غير سليمة . لكن عند استفســـار

بعض المشرفين ورؤساء الاقسام حول هذا الموضوع (باعتبار انهم يعرفون الحياة الاجتماعية العمالية في الوحدة اكثر من اى باحث) تبين انه لايوجد قادة أو زعماء بين العمال . وعليه يبدو ان طبيعة العامل الجزائري او التنظيمات غير الرسمية المنتشرة فى المؤسسات الصناعية الجزائرية ترفض اساسا ان يوجهها شخص حتى ولو كان هذا من اعز الاصدقاء .

مما سبق نستخلص :

أولا — ان الجماعات العمالية البارزة (حسب افراد العينة تنتمى اما لجهة البويرة ، او المدية ، أو الشرق ، واشار البعض الى وجود تكتلات تنتمي الى عرش السوارة ، وعليه يمكن القول ان هذه الجماعات تلعب ادوارا هامة في الوحدة ، كما تدل هذه النتيجة على ان العنصر الجهوى يلعب دورا كبيرا في ترابط العمال .

ثانيا — للجماعات (مهما كانت نوعيتها) مواقف تشير الى عدم الرضا بظروف العمل وكذلك معارضة للادارة والمجلس العمالي ، ويبدو ان جماعات حوالي 1/6 من افراد العينة تشكوا من ظاهرة التفضيل الجهوى ، وقد لوحظ تبعا لذلك ان اصدقاء نفس العرش ، الولاية ، والجهة ، يميلون الى تشكيل تنظيمات غير رسمية ،.ونفس الملاحظة يمكن قولها على اغلب اصدقاء الجهات المختلفة باعتبار انه يوجد من بينهم عدد محدود لايهتمون بالمحيط المهني

وهـــــم بالتــــــالي يشكـــــــلون جماعـــــــات غير رسمية .

ثالثا ــ ظهرت الاعمال الجماعية التي تؤثر على سير الوحدة لــدى كل انواع الصداقة ، غير انها تبرز عند اصدقاء نفس العرش ، الولاية ، والجهة (وهذا مؤشر آخر يكشف وجود تنظيمات غير رسمية بين هذه النوعية) ، كمـــا لوحظ ان اغلب اصدقاء الجهات المختلفة مارسوا نفس الاعمال تقريبا ، لكن نسـبة محدودة لم تقم باى عمل ، وعليه يمكن القول أن هذه المؤشرات تدل علـــى وجود تنظيمات غير رسمية بين الاغلبية ، وجماعات غير رسمية بين الاقلـــية .

رابعا ــ اتضح انه لا يوجد في الجماعات العمالية قائد غير رسمي ، ويبدو ان افراد العينة يرفضون ان يتزعمهم او يوجههم اى صديـق .

خلاصـــــة الفصـــــل :

بعد تحليل الاسئلة المتعلقة بالفرضية الاولى امكن الوقوف على بعـــض عناصر الجهوية (كمتغير مستقل) ووجود تنظيمات غير رسمية (كمتغير تابع) .

ــ بالنسبة للمتغير المستقل ، اتضح ان ابناء جهة وعروش المبحوثـين في مواقف العمل منتشرون بحوالي (90 ٪) ، وقد تبين ان العلاقات الاجتماعية تتصف بما يلـي :-

1 ــ اتضح ان (75٪) من افراد العينة ينتمون الى اربع جهـــات سائدة في الوحدة ، اختار منهم اكثر من 3/5 اصدقاء اما من نفس العـــرش او الولاية ، او الجهة . وبذلك تكون نسبتهم تساوى حوالي (46 ٪) . غير ان حوالي (54٪) من افراد العينة اختاروا اصدقاء من جهات مختلفة ، والملاحظ ان أغلب اصحاب الجهات السائدة هم فقط الذين اختاروا اصدقاء مـــن جهتهم ، بينما ابناء الجهات النادرة اختاروا اصدقاء من اماكن اخرى ، وعليـه يمكن القول انه كلما زاد ابناء المجتمع المحلي فان ذلك يساعد المنتسبين له للترابط مع بعضهم البعض .

2 ــ اشار كل افراد العينة الى وجد جماعات عمالية في الوحدة تنتمي اما لجهة البويرة او المدية او الشرق ، كما ذكر عدد محدود ان بعض الجماعات تنتمي لعرش السوارة ، وهذا يعني ان الروابط العمالية البارزة تتخذ من العامل الجهوى اساس الصداقة .

3 ــ أن الصداقة تبنى لدى (27,41 ٪) عاملا على اسس جهويــــة ، ويلاحظ ان هذا العنصر موجود لدى مختلف انواع الاصدقاء الا ان الاغلبيـــية تنتمي لاصدقاء نفس العرش ، الولاية ، الجهــــة .

4 ــ أن تفضيل الاجتماع والتحدث وطلب المساعدة من ابناء الجهـــة اكده (54,03 ٪) عاملا . وقد لوحظ ان قوة هذه الدوافع تتناسب طرديــا مع زيادة عدد ابناء الجهات السائدة (مع وجود احيانا استثناءات يمكنهــا ان تخرج عن هذا الاطار) .

5 ــ أن (45,97 ٪) عاملا اتصلوا اولا عند انضمامهم للوحدة بابنـاء الجهة والعرش . وقد تبين ان العلاقة طردية بين هذا العنصر وكثرة انتشـار ابناء الجهـة .

6 ــ برزت ظاهرة التفضيل الجهوى عند حوالي خمس افراد العينة .

أما بخصوص المتغير التابع ، كشفت استمارة البحث وجود عدة جماعــات / تنظيمات ، الاولى ينتمي اعضاؤها لعرش السور 15 (12,09 ٪) عامــلا ، والثانية من عرش اولاد مريم 14 (11,30 ٪) عاملا ، والثالثة من نفس الولايــة 10 (8,06 ٪) عاملا ، واخرى من نفس الجهة 18 (14,52 ٪) ، اما الباقــي 67 (54,03 ٪) عاملا ينتمون الى جماعات مختلفة الجهات .

حتى نكشف ما اذا كانت نوعيات الصداقة هذه تشكل تنظيمات غــير

رسمية لا بد من بحث العلاقة بين الاعضاء ومواقفهم من ظروف العمل وبالتالي اعمالهم الجماعية داخل الوحدة التي يمكن ان تؤثر في الاهداف الرسمية .

ان فحص اجوبة اصدقاء نفس العرش ، الولاية ، والجهة ، يشير الى انهم يتصفون بكثرة الاتصالات والتعاون المتين . ضف الى ذلك فان أسس الصداقة لدى اغلبهم نابعة ومتأثرة بالظروف السائدة في الوحدة ، وجميعهم يتناقشون في المشاكل المهنية والعلاقات الاجتماعية ومن ثم تكونت لديهم مواقف حول ظروف العمل والمحيط المهني . وعليه قاموا باعمال وتحركات جماعية داخل الوحدة تؤثر بشكل مباشر على الاهداف الرسمية . لذا يتضح ان هذه المواصفات تعتبر من المؤشرات الدالة على ان العلاقة بين هؤلاء الاصدقاء تمثل تنظيمات غير رسمية لها وزنها وقوتها في مواقف العمل الى حد كبير .

أما عن اصدقاء الجهات المختلفة تبين ان هناك عدة مؤشرات احداها تدل على وجود تنظيمات غير رسمية واخرى على جماعات غير رسمية . فاكثر من نصف اصدقاء هذه المجموعة يلتقون باستمرار ويهتمون بالمشاكل المهنية والعلاقات الاجتماعية السائدة في الوحدة ، فتمت لديهم مواقف وقيم مرتبطة بظروف العمل والمحيط المهني . ومن ثم قاموا ببعض الاعمال الجماعية التي تؤثر في الاهداف الرسمية للوحدة . يبدو اذن ان هذه المؤشرات تتشابه الى حد كبير مع اهتمامات وقيم واعمال جماعات نفس العرش والولاية والجهة . كما

انها تتطابق مع مضمون تعريف التنظيم غير الرسمي الى حد كبير . فضـــــلا عن هذا توجد فئة اخرى " من اصدقاء الجهات المختلفة " لا يلتقون الا لماما كما انهم لا يهتمون بمناقشة ظروف العمل ومشاكله ، وانما يفضلـــــون مناقشة مواضيع خارجة عن الاطار المهني ، وبالتالي لم يكن لهم مواقف موحدة او آراء منتظمـــة حـول العمـــل .

* * * *

مخطط الفصل الثامن

تمهيد :

1 ـ بوادر النزاعات

2 ـ افعال النزاعات

3 ـ امكانية النزاعات

4 ـ رأى العمال في التنظيمات غير الرسمية فى الوحدة .

5 ـ الرضا عن العمل .

خلاصة الفصل :

الفصل الثامن

التنظيمات غير الرسمية والنزاعات

تمهيد :

تنطلق الفرضية الثانية للبحث من فكرة ان وجود تنظيمات غير رسمية لابناء كل جهة يخلق نزاعات عمالية . وفي هذه الحالة يكون النزاع مباشرا ومقصودا بين افراد او جماعات من اجل هدف واحد ، وتعتبر هزيمة الخصم او تحييده شرطا ضروريا للتوصل الى الهدف كتحقيق المكانة والقوة والاستفادة من الموارد النادرة .(1)

لقد لوحظ في الفصل السابق ان التعاون يكثر بين ابناء نفس الجهة ويلجؤون في الغالب لبعضهم ، كما اشار البعض الى ظاهرة التحيز الجهوي ، ضف الى ذلك الاهتمام بالمشاكل المهنية والعلاقات الاجتماعية العمالية . . . ، ويبدو أن هذه المؤشرات قد تعني وجود نزاعات بين تنظيمات كل جهة .

---

1 ـ محمد علي محمد وآخرون : المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية .الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية . 1985 . مادة : صراع .

نظرا لعدم بروز اي موشر يدل على وجود نزاعات بين ابناء نفس الجهة مهما كانت نوعية صداقاتهم ، فاننا قمنا بدمج اصدقاء كل ولاية في مجموعة واحدة . كما يلي :

أ ـ اصدقاء ولاية البويرة : (تحتوى على اصدقاء عرش السور ، نفس الولاية) وعددهم 21 عضوا وبنسبة (16،93 ٪) من افراد العينة .

ب ـ اصدقاء ولاية المدية :(تحتوى على اصدقاء عرش اولاد مريم ، نفس الولاية) وعددهم 18 عضوا بنسبة (14،52 ٪) من افراد العينة .

هـ ـ اصدقاء ولايات او جهة الشرق : وعددهم 18 عضوا ، بنسبة (14،52 ٪) من افراد العينة .

د ـ اصدقاء الولايات او الجهات المختلفة : وعددهم 67 عضوا ، بنسبة (54،03 ٪) من افراد العينة .

1 ـ بوادر الصراعات :

ان سوء التفاهم بين العمال وعدم رغبتهم في العمل مع البعض كلها من موشرات النزاعات العمالية . لنبحث الان نقطة سوء التفاهم بين العمال ، والجدول (34) يوضح ذلك .

جـــدول رقـــم (34)

ســـوء التفـــاهم بـــين العمـــــال

الفئـــــــات	التكـرار	٪
نعــــــم	96	٪ 77ر41
لا	28	٪ 22ر59
المجمـــــوع	124	٪ 100

السوءال : 27

يتضح من الجدول اعلاه ان سوء التفاهم بين العمال يتصف بالانتشـــار ، بدليل ان اكثر من 3/4 افراد العينة اكدوا ذلك .

لمعرفة علاقة سوء التفاهم بنوعية مجموعات الصداقة، الجدول (35) يبين ذلك.

جـدول رقـــم (35)

ســوء التـفـاهــم ومـجـموعـات الـصـداقـه

الفئـــات / المجموعات	نعــــم	لا	المجمـــــوع
ولاية البـــــحيرة	21	—	21
ولاية المديـــــنة	13	—	13
جهـــــة الشــــرق	14	4	18
جهـــات مختلفـــة	43	24	67
المجمـــــوع	96	28	124
٪	٪ 77ر41	٪22ر59	٪ 100

ثمة نزعة احصائية عامة فى الجدول تشير الى ان العامل مهما كانت نوعية صداقته يحدث بينه وبين الاخرين سوء تفاهم ، والملاحظ ان كل اعضاء تنظيمات ولايتي الجويرة والمدية اكدوا ذلك ، غير ان هذه الظاهرة تتناقص نوعا ما عند اصدقاء الشرق ، والجهات المختلفة باعتبار ان حوالي الربع والخمسين على التوالي اشاروا الى ذلك . وعليه نستنتج مايلي :

أولا — كلما تباعدت جهات اصدقاء العامل ادى ذلك الى تناقص سوء التفاهم بينه وبين الآخرين ، والعكس صحيح .

ثانيا — ان التنظيمات غير الرسمية لولايات الجويرة ، المدية ، وجهة الشرق، قد تعتبر من الاطراف الاساسية فى النزاع ، ومن المحتمل ان يلعب اصدقاء الجهات المختلفة نفس الدور باعتبار أن اغلبهم اكد على وجود سوء تفاهم بينهم وبين الآخرين .

أما بخصوص اسباب سوء التفاهم ، اتضح انها متعددة ، يمكن حصرها في نوعين ، الاول ، متعلق بالجوانب الاخلاقية كالانانية ، نقل الكلام الى المسؤولين ، سلوك غير مؤدب ، تراجع بعض اعضاء المجلس عن الوعود بعد انتخابهم . اما السبب الثاني مرتبط بالعمل ، كعدم المساعدة اثناء العمل ، عرقلة عمل الآخرين .

عند ربط هذه النقطة بمجموعات الصداقة تبين مايلي :

أولا ــ بخصوص الـ (21) عاملا الذين ينتمون الى تنظيمات البويرة ، ذكر حوالي الخمس ان سوء التفاهم يحدث بينهم وبين بعض اعضاء المجلس العمالي الذين ينتمون لجهة البويرة بسبب تراجع هؤلاء عن بعض الوعود المتفق عليها قبل انتخابهم ، في حين اشار البقية الى ان سوء التفاهم بينهم وبين ابناء المدينة والشرق لأسباب اغلبها خاصة بالعمل وأخرى اخلاقية .

ثانيا ــ اما بالنسبة لـ (18) عاملا الذين ينتمون الى تنظيمات ولاية المدية تبين انهم لايتفاهمون مع ابناء البويرة والجهات المختلفة بنسبة 3/5 ، 2/5 على التوالي ، وذلك لنقل الكلام ويعرقلونهم فى العمل .

ثالثا ــ اما بخصوص الـ(18) عاملا الذين ينتمون لتنظيمات الشرق اتضح ان من بينهم اربعة نفوا وجود سوء تفاهم بينهم وبين بقية العمال ، فى حين اكد العكس 14 عاملا . اشار تسعة اعضاء منهم اى حوالي نصف مجموعة الشرق انهم لايتفاهمون مع ابناء البويرة لانهم ينقلون الكلام الى المسؤولين او يعرقلونهم في العمل . اما بقية المجموعة فلا تتفاهم مع ابناء الجهات المختلفة اما لاسباب اخلاقية او مهنية .

رابعا ــ اما بالنسبة لاصدقاء الجهات المختلفة الـ (67) عاملا ، تبين أن من بينهم 24 عضوا نفوا وجود سوء تفاهم بينهم وبين الآخرين ، في حين أكد العكس 43 عضوا كما أشار اغلبهم لابناء الجهات السائدة لاسباب اخلاقية ومهنية.

نستخلص مما سبق مايلي :

أولا - ان بوادر النزاعات تكثر بين تنظيمات الهويرة من جهة وتنظيمات المدية والشرق من جهة ثانية . والملاحظ فى هذا المجال عدم وجود موشرات تدل على سوء التفاهم بين تنظيمات المدية والشرق ، انما لاتتفاهمان مع ابناء الهويرة ، وقد تعنى هذه النتيجة وجود اتفاق ضمني بينهما للوقوف ضد ابناء الهويرة .

ثانيا - ان سوء التفاهم لايكون دائما بين اعضاء الجهات السائدة ، فقد يظهر بين ابناء الجهات السائدة والنادرة ، لكن بنسبة اقل من الاولى .

ثالثا - قد يظهر احيانا الخلاف بين العمال البسطاء وبين ابناء جهتهم الذين تحصلوا على مناصب فى المجلس العمالي للوحدة . وعند بحث اسباب هذا الخلاف تبين ان ابناء الهويرة بذلوا جهودا كبيرة لفوز بعض المرشحين من جهتهم بعضوية المجلس ، لكن بعد ان تم ذلك لم يقدم هوءلاء الاعضاء الخدمات المطلوبة لابناء جهتهم ، لذا ظهر سوء التفاهم بين الطرفين، وعليه فهذه النتيجة تدل على ان النجاح فى عضوية المجلس العمالي يعتمد بالدرجة الاولى على مدى كثرة ابناء الجهة . كما ان عدم امتثال اعضاء المجلس لطلبات ابناء الجهة قد يوءدى الى العزل الاجتماعي .

لنحاول الان كشف ظاهرة عدم الرغبة فى العمل مع البعض فى نفس الفريق . انظر الجدول (36) .

جدول رقم (36)

عدم الرغبة فى العمل مع اعضاء الفريق

الفئـــات	التكـرار	النسبة
نعـم	102	82,25 %
لا	22	17,75 %
المجمـوع	124	100 %

السؤال : 28

يتضح من الجدول اعلاه ان حوالي 5/6 من المبحوثين لايرغبون العمل مع بعض الافراد فى نفس القسم ، في حين نجد ان البقية اى حوالي 1/6 لايشكون من هذه الظاهرة ، وعليه فان هذه النتيجة تؤكد مرة اخرى انتشار بوادر النزاعات الحالية داخل الوحدة المدروسة .

ترى ماعلاقة هذه النتيجة بنوعية الصداقة ؟ الجدول (37) يوضح ذلك .

جدول رقم (37)

عدم الرغبة في العمل مع اعضاء الفريق ومجموعات الصداقة

المجموعات / الفئات	نعم	لا	المجموع
ولاية البويرة	18	3	21
ولاية المدية	16	2	18
جهة الشرق	14	4	18
جهات مختلفة	54	13	67
المجموع	102 ٪82,25	22 ٪ 17,75	124 ٪ 100

يتضح من الجدول اعلاه ان هناك نزعة احصائية عامة تشير الى ان ظاهرة عدم الرغبة في العمل مع بعض اعضاء الفريق تكون بين جميع انواع الصداقة ، بدليل ان حوالي 5/6 من مجموع الصداقة الجهوية ، وكذلك الجهات المختلفة اكدوا ذلك .

عند تفحص اسباب هذه الظاهرة تبين ان البعض لا يرغب العمل مع الافراد الذين يتصفون بما يلي : عدم المساعدة في العمل ، قلة الخبرة، عدم الجدية في العمل ، والاعتماد على الغير .

يلاحظ اذن ان هذه الاسباب مرتبطة بشكل مباشر بالعمل . لكن عندما طلب من المبحوثين ذكر جهات العمال الذين لا يرغبون العمل معهم تبين مايلي :

أولا ــ بخصوص أصدقاء ولاية البويرة ، اتضح ان ثلاثة منهم اجابـــوا بالنفي ، بينما اجاب بنعم (18) عضوا وذكروا انهم لا يرغبون العمل مع ابنــاء المدية والشـرق .

ثانيـا ــ بالنسبة لاصدقاء ولاية المدية ، تبين ان عضوين اجابا بالنفـي في حين اجاب بنعم (16) عضوا ، ذكر اغلبهم انهم لا يرغبون العمل مع ابنـاء البويرة في حين اشارت فئة صغيرة الى ابناء الجهات المختلفـة .

ثالثـا : اما اصدقاء جهة الشرق ، تبين ان اربعة اعضاء منهم اجابوا بالنفي في حين اجاب (14) عضوا ذكر نصفهم انهم لا يرغبون العمل مع ابنـاء البويرة كما اشار النصف الآخر الى ابناء الجهات المختلفـة .

رابعا ــ اما اصدقاء الجهات المختلفة ، اجاب حوالي السدس بالنفـي . في حين اجاب حوالي 5/6 بنعم ، وذكر اغلبهم ابناء الجهات السائدة وفئـة محدودة ابناء الجهات المختلفـة .

يبدوا اذن ان الاسباب المتعلقة بالعمل المذكورة من طرف افـــراد العينة تمثل في الواقع النشاطات غير الرسمية للتنظيمات / والجماعات العمالية . ويتضح ان ابناء الجهات السائدة غير مرغوب فيهم باعتبار انهم ذكروا من طـرف 83(67٪) عاملا ، في حين اشير الى ابناء الجهات النادرة بنسبة 19(15,25٪) وعليه يمكن القول انه كلما كثر ابناء جهة معينة فانه يـزداد احتمــال

عدم قبول الآخرين في العمل معهم .

من خلال عرض مؤشرات بوادر النزاعات نستنتج مايلي :

أ - ان ظاهرتي سوء التفاهم مع الاخرين وعدم الرغبة فى العمل مع البعض تنتشران لدى مختلف نوعيات الصداقة ، وتبرزان بين ابناء البويرة كطرف ، وابناء المدية والشرق كطرف ثان ، حيث لم تظهر مؤشرات تؤكد على وجود بوادر للنزاعات بين ابناء المدية والشرق ، لذا فمن المحتمل ان يكون بينهما اتفاق ضمني للوقوف ضد تنظيمات البويرة ، وقد يعزى هذا الى انتماء اهم مسوءولي الوحدة لجهة البويرة مما اثار غيض ابناء الجهات الاخرى .

ب - لا تكون بوادر النزاعات بين تنظيمات الجهات السائدة انما تظهر بين تنظيمات / جماعات الجهات السائدة والنادرة لكن بنسبة اقل لذا فان كثرة افراد جهة معينة يثير سوء التفاهم وعدم رغبة ابناء الجهات الاخرى فى العمل معهم .

ح - تعتبر بوادر النزاعات السالفة الذكر من مؤشرات التفكك العمالي الذى يؤثر سلبا على سير الوحدة .

2 ـ افعـــال النزاعــــات :

أن الاحجام عن المساعدة فى العمل والتشويش الذى يتعرض له ابناء جهة معينة من طرف الاخرين ، ووقوع خلافات جماعية بين اعضاء كل جهـــة، تمثل كلها موشراع افعال النزاعات الجهوية للتنظيمات غير الرسمـــية .

فبخصوص نقطة عدم التعاون الجهوى ،فان الجدول (38) يوضح ذلك .

جـــدول رقــم (38)

افــراد العينــة حســب ظاهرة عــدم التعــاون الجهــوى

الفئـــــات	التكـرار	%
نعـــم	88	% 70ر97
لا	36	% 29ر03
المجمـــوع	124	% 100

السوال : 29

يشير الجدول اعلاه ان ظاهرة عدم التعاون الجهوى سائدة بـــين العمال ، بدليل ان اكثر من ثلثى العينة اكدوا ذلك ، غير ان اجابات بقية المبحوثين قد تشير الى بدايات التغير والتفتح الاجتماعي باعتبار ان التعاون خرج من نطاق ابناء نفس الجهة ليشمل ابناء الجهات الاخرى وقد يعزى ذلك الى تشابه ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية .

عندما طلب من المبحوثين تقديم بعض التوضيحات حول اجاباتهم تبين مايلي :

أولا — بخصوص 88(7ر70 ٪) عاملا الذين اجابوا بنعم تبين انهم قدموا ثلاث حوادث هي :

1 — المضايقة أثناء الراحة : حيث أشار بعض أفراد العينة الى ان جماعات الجهات الاخرى تضايقهم اثناء الراحة القانونية اما عن طريق ازعاجهم وقت النوم داخل الاقسام. كما ذكر البعض ان حراسا من جهات أخرى يحاولون منعهم أحيانا من الخروج للمقهى رغم ان الذاهب اليها سمحت بة الادارة .

2 — عدم المساعدة في العمل : ذكر بعض المبحوثين ان جماعات الجهات الاخرى ترفض تعويضهم على الآلة أثناء العمل لمدة قصيرة ، ولا يساعدوهم فى نقل الاكياس.

3 — عدم المساعدة في الانتخابات : أشار البعض ان أبناء جهتهم ترشحوا لانتخابات المجلس العمالي لكن جماعات الجهات الاخرى حالوا دون فوزهم .

ثانيا ـ اما بالنسبة لـ 36 (29,03 %) عاملا الذين اجابوا بـــلا ، قدموا عدة حجج تدور حول :

1 ـ ان البعض لم يتمكنوا من ملاحظة هذه الظاهرة ، لان مـــدة عملهم بالوحدة لم تتجاوز السنتان .

2 ـ ذكر البعض انهم لا يعرفون ابناء جهتهم ولا يتواجدون فـــي الوحـــدة .

3 ـ اشار البعض انه ليس كل ابناء الجهات الاخرى يرفضون التعاون مع ابناء جهتهـــم .

عند ربط الاجابة السابقة بنوعية الصداقة تبـــين مايلــــي :

أولا ـ ان كل اصدقاء جهة البويرة ، وبعض اصدقاء المدية والشـرق 5/6 ، 4/6 على التوالي اشاروا الى ان ابناء الجهات الاخرى يرفضـــون التعاون مع أبناء الجهات المخالفة لهم . في حين ذكر بقية اصدقاء المديـة والشرق ان هذه الظاهرة لاتمارس من طرف كل الجهــات .

ثانيا ـ ان 38 عضوا اى اكثر بقليل من نصف اصدقاء الجهـــات المختلفة اشاروا الى ان ابناء الجهات الاخرى لا يساعدونهم فى العمـــل أو الانتخابات . أما البقية نفت وجود هذه الظاهـــرة .

مـمـا سبـق نستـنـتج :

1 ـ ثمة نزعة احصائية عامة تشير الى ان مختلف نوعيات الصداقة يعاني ابناء جهاتها من عدم تعاون جماعات الجهات الاخرى ، لذا يبدو ان طبيعة النزاعات داخل الوحدة لاتكون فردية انما هي جماعية . وعليه يمكن القول ان هذه الظاهرة قد تجبر العمال على الارتباط بابناء جهتهم .

2 ـ اتخذت ظاهرة عدم تعاون جماعة جهة معينة مع عمال الجهات الاخرى اشكالا عملية تتمثل فى مضايقة كل طرف للآخر اثناء الراحة وعدم المساعدة اما فى العمل أو انتخابات المجلس العمالي ، ويبدو ان هذه الاعمال تؤثر سلبا على سير الوحدة .

على اية حال فان سوء التفاهم وعدم التعاون بين العمال قد يساهمان (فرضا) فى انتشار محاولات التشويش بين العمال ، لذا حاول السؤال (30) كشف هذه النقطة ، والجدول (39) يبين ذلك .

جـــدول رقـــــم (39)

العيـــنة بحسب تعرضهـــا لمحـــاولات التشويــــش

الفئـــــات	التكـــرار	٪
نعـــــــم	13	٪ 10,48
لا	111	٪ 89,52
المجمـــــوع	124	٪ 100

السوءال : 30

يبدو من الجدول اعلاه ان النتائج كانت عكسية ، باعتبار ان 13 (10,48٪) عاملا فقط اكدوا بان هناك عمالا لا ينتمون لجهتهم حاولـــــوا افساد العلاقة بينهم وبين الاخرين . بينما نفى ذلك اغلب افراد العينـــة 111 (89,52 ٪) .

عند استفسار ال (13) عاملا الذين اجابوا بنعم ، انهم تعرضـــوا لتلفيق تهمة او اشاعة او الاكاذيب الباطلة . كما اتضح ان من بينهــــم يوجد عامل واحد من اصدقاء البويرة ، وثلاثة من اصدقاء الشرق ، وتسعـــة من اصدقاء الجهات المختلفة .

وعليه يمكن القول انه بالرغم من وجود سوء التفاهم وقلة التعـــاون بين ابناء الجهات المختلفة في المجال المهني ، الا انهم لم يحاولـــــوا احدث الشقاق بين صفوف العمال نظرا لتشابه ظروفهم الاقتصاديـــــة

الاجتماعية وهي التي تميزهم عن بقية الموظفين والاداريين .

تبين فى الجدول 38 انه غالبا ماتحجم جماعات جهة معينة عن التعاون مع عمال الجهات الاخرى . فهل يعني هذا انه وقعت خلافات ومواجهات جماعية ؟ الجدول (40) يجيب على السؤال .

جدول رقم (40)

المواجهة بين الجماعات

الفئات	التكرار	%
نعم	38	30,65 %
لا	86	69,35 %
المجموع	124	100 %

السؤال : 33

يلاحظ من الجدول اعلاه ان المواجهة بين الجماعات قائمة ، بدليل ان ثلث افراد العينة اكدوا ذلك ، وتبين انها تراوحت فى المتوسط بين اربعة وتسع مرات . كما ان اسباب تلك الخلافات تدور اما حول العلاقات الاجتماعية كشتم بعضهم عضو فى جماعة ما او ازعاجه مما اثار غيرة بقية الاعضاء ، وقد تظهر خلافات لاسباب مهنية كعدم مساعدة جماعة لأخرى أو تكثيف العمل على أحد الاعضاء والتباطوء في العمل . ويبدو ان تلك

ويبدو ان تلك المواجهة كانت تنتهى اما بمصالحة عمالية أو تدخـــل الادارة باحالة البعض للمجلس التأديبي . غير ان فئة محدودة ذكــرت بان الخلافات لم تنته بعـد .

لنحاول الآن معرفة نوعيات الصداقة التي تعرضت للخلافات الجماعية . الجدول (41) يوضح ذلك .

جـــدول رقـم (41)

الخـلافات الجماعـية حسـب نوعـية الصداقـة

المجموعات / الفئات	نعـم	لا	المجمـوع
ولاية الـبويرة	10	11	21
ولاية المديـة	7	11	18
ولايات الشـرق	12	6	18
ولايـات مختلفـة	9	58	67
المجمـوع	38 %03ر65	86 %69ر35	124 % 100

ثمة نزعة احصائية عامة فى الجدول تشير الى ان الصداقة مهمـا كانت نوعيتها تعرضت للخلافات الجماعية ، ويبدو ان هذه الظاهرة تتزايـد عند الصداقة الجهوية بدليل ان اكثر من نصفهم اشار الى ذلك فى حـين لم تحدث هذه الخلافات سوى لاقل من سبع اصدقاء الجهات المختلفـة .

وعليه فقد تمثل التنظيمات غير الرسمية لولايات (البويرة ، المدية ، الشـــرق) المصدر الاساسي للنزاعات الجماعية .

مما سبــق نستنتج ان افعــال النزاعات العمالية تتلخص فيما يلــي :

أ ـ المضايقة اثناء الراحــة .

ب ـ بعض محاولات التشويش .

ج ـ الشتم والاهانات المتبادلة .

د ـ عدم المساعدة فى العمل والانتخابات .

هـ ـ تكثيف العمل علــى الغــير .

و ـ التباطوء فى العمـــل .

3 ـ امكانيـــة الترامــــات :

ان وجود جماعة او جماعات تعمل لتحقيق امتيازات لنفسها على حســـا ب الآخرين يساهم الى حد ما فى خلق النزاعات العمالية ، فإلى اى حد تنتشــر هذه الظاهرة ؟ الجدول (42) يجيب على ذلك .

جـــدول رقـــــم (42)

العيـــنة حسب وجـود جماعـات تعمـل لامتيـازاتها

الفئـــــات	التكــرار	%
نعـــــم	119	97ر95 %
لا	5	03ر4 %
المجمــــوع	124	100 %

السؤال : 31

يتضح من الجدول اعلاه ان الجماعات التي تعمل لتحقيق امتيازاتهـــــا الخاصة منتشرة فى الوحدة المدروسة بدليل أن 119 (97ر95 %) من افـــراد العينة اكدوا ذلك ، فى حين اجاب بالنفي 5 (03ر4 %) عاملا ، وقد اتضح ان هوءلاء العمال لاتتجاوز مدة عملهم اربعة وعشرون شهرا وينتمون لفئة اصدقـــاء الجهات المختلفة . ولعل هذه المدة القصيرة فى الوحدة لم تمكنهم من معرفـــة طبيعة العلاقات الاجتماعية .

عندما طلب من الـ 119 (97ر95 %) عاملا ذكر امثلة من واقع المحيـــط المهني ، اشاروا الى مايلـــي :

أولا ــ ان بعض الجماعات تستعمل اقاربها او احد المعارف او ابنـــاء الجهة من الاداريين ، للحصول على ترقية او امتيازات أخــرى .

ثانيا - ان بعض الجماعات في الادارة والمجلس العمالي تستغل مركزها ونفوذها لتحقيق اغراضها الشخصية دون مراعاة مشاكل العمال ومطالبهم .

ثالثا - ان بعض الجماعات العمالية تنقل كل الاخبار العمالية للمشرفين أو المسؤولين للحصول على امتيازات .

من خلال عرض الامثلة السابقة نستنتج :

أولا - ان الجانب الجهوي (في المثال الاول) يلعب دورا أساسيا لتحقيق الامتيازات المهنية . وهذه الظاهرة تساهم بدورها في الترابط الجهوي ، وكذلك تخلق النزاعات الجهوية باعتبار ان مصالح احد الجهات تتحقق دون الاخرى .

ثانيا - ان محاولة بعض الجماعات من الادارة والمجلس لتحقيق مصالحها الخاصة يشير الى انحرافها عن الاهداف السامية والقوانين الرسمية التي وضعت من اجلها هذه الهياكل مما يفسح المجال لامكانية النزاع بين الجهات الرسمية والتنظيمات / الجماعات غير الرسمية كما ان هذا المثال (الثاني) يشير الى عدم ثقة العمال بالمسؤولين .

ثالثا - ان عملية نقل الاخبار العمالية للمسؤولين الرسميين تعتبر من مؤشرات تفكك الجماعات العمالية وقد تساهم في امكانية النزاعات الشاملة .

عموما يمكن القول ان هذه الامثلة كشفت على وجود فجوة بين مختلف

الجماعات العمالية من جهة ، وبين الاطراف الرسميـــة وغير الرسمية من جهة ثانية .

لنحاول الان دراسة نقطة المطالب الاساسية لمختلف الجماعات العماليـــة ، والتي قد تعكس مشاكلها وامكانية النزاعات بينها . والجدول (43) يوضح ذلك .

جـــــدول رقـــــم (43)

مطالــب الجماعـــــات العمالــــــــــية

المطالــــــــــــب	التكــرار	%
ـ تحسين الظروف المادية المهنـــــية	62	% 50
ـ الانتقال الى وحـــدة اخــــرى	45	%36 ر 29
ـ عدم التحيز الجهــوى لـــــلادارة	17	% 13 ر 71
المجمـــــــوع	124	% 100

السوءال : 32

يتضـح مـــن الجـــدول أعــلاه مايلـــي :

أولا ـ ان الظروف المادية المهنية السائدة في الوحدة غير مقبولة بدليـــل ان نصف افراد العينة طالب بتحسينها .

ثانيا ـ ان الظروف السابقة الذكر ساهمت في زيادة طلبات مغـــــادرة الوحدة باعتبار ان اكثر بقليل من ثلث افراد العينة اكدوا ذلك .

ثالثا ـ أن ظاهرة تحيز الادارة تجاه ابناء البويرة جعل العمـــــال يطالبون بتغيير هذه العلاقات الاجتماعية (اللا متكافئة) بدليل ان (13,71 %) عاملا اكدوا ذلك ، واتضح انهم ينتمون لجهة المدية والشرق والجهات المختلفـة.

يبدو اذن ان مطالب الجماعات حسب افراد العينة يعكس كثرة المشاكـــل المهنية وسوء العلاقات الاجتماعية داخل الوحدة مما يساهم فى امكانية النزاعـات بين الاطراف الرسمية وغير الرسمية وكذلك بين ابناء كل جهــة .

مما سبق يتضح أن عناصر امكانـــية النزاعات تتلخص فيمـا يلـــي :

1 ـ وجود جماعات تحاول الحصول على امتيازات خاصة دون مراعــــاة الاخرين مستعملة فى ذلك الوساطة ، واستغلال المناصب الرسمية ، نقل اخبـــار العمال للمشرفــين .

2 ـ سوء الظروف الاقتصادية ، الاجتماعية ، والمهنية للعمـــال .

4 ـ رأى العمـال في التنظيمـات غير الرسميـة في الوحــدة :

يختلف الرأى عن الاتجاه فى كون الرأى هو فكرة حول موضوع معـــين لذلك فهو اقل ثباتا من الاتجاه ، ويمكن ان يتبدل باسرع مما يتبدّل الاتجـاه . والرأي في جوهره هو موقف حول موضوع محدد لذا ففيه عنصر ذاتي أصـلا ، لكن هذا لايمنع ان يكون فيه عنصر موضوعي يكشف بالدراسة الدقيقـــة .

على اية حال ، فالراى يكمن وراء الفعل دون ان يكون سببا له. فالذى له رأى حول العمال فى مسألة ما ، يمكن ان يعني ان هذا الراى يدفعه الى فعل ما وقد لايدفعه .

بما اننا نرغب فى تحليل بنية التنظيمات غير الرسمية فى الوحدة ، يمكن بناء على ماتقدم ان نفترض :

أولا — ان رأى العمال حول هذه التنظيمات : وجودها ، خلافاتها ، تعاونها ، الخ ... يعنى وجودا ما لهذه التنظيمات .

ثانيا — ان اعتقاد العمال بفكرة ما تتصل بهذه التنظيمات يمكن ان تكون مفتاحا لنا ، كي نكشف هذه التنظيمات والافعال الممكنة التى تتبعها سواء من جهة العمال أو من جهة الادارة ، او البحث .

ان الناس يتصرفون بناء على تصوراتهم للواقع وليس بناء على الواقع. لهذا فكشف هذه التصورات يبين كيف يمكن لهم ان يتصرفوا . تحت ضوء ذلك وضعنا ستة عبارات في الاستمارة تعالج هذه النقطة ومرقمة كالتالي :(34،35 ، 36 ، 37، 38 ، 39) فالعبارة الثالثة والسادسة تبينان موقفا تصوريا ، اما الثانية والرابعة تعالجان العلاقة بين المشاكل ووجود الجماعات / التنظيمات غير الرسمية .والاولى والخامسة تعبران عن الوضع القائم فى الوحدة، والجدول (44) يوضح ذلك .

جدول رقم (44)

رأى العمال فى التنظيمات غير الرسمية في الوحدة

الرأى / العبارات	أوافق	لا أوافق	لا أدرى	المجموع
34 ـ تفكك العمال الى جماعات متنافرة	121 % 97,58	—	3 % 2,42	124 % 100
35 ـ الجماعات الجهوية تسبب المشاكل .	82 % 66,12	42 % 33,88	—	124 % 100
36 ـ افتراض كون العمال من مجتمع محلي واحد	95 % 76,62	29 %23,38	—	124 % 100
37 ـ الجماعات المختلفة المتنافرة تعيق سير الوحدة .	81 % 65,32	43 %34,68	—	124 % 100
38 ـ اتفاق الجماعات غير الرسمية على اعمال ليست فى صالح الوحدة .	118 %95,16	—	6 % 4,84	124 % 100
39 ـ عدم وجود الجماعات يحسن احوال الوحدة .	32 % 25,80	73 %58,88	19 % 15,32	124 % 100

لنقسم الان بالتحليل :

أولا : نلاحظ على التوالي ان 58ر97% و 16ر95% - من العينة يوافقون على ان العمال مفككون الى جماعات مختلفة ، متنافرة ، وان كل جماعة تتعاون مع افراد اعضائها لافعال ليست في صالح الوحدة .

ثانيا : أن نسبة 12ر66 % و 32 ر 65 % تعتقد ان وجود الجماعات / التنظيمات غير رسمية بسبب على التوالي المشاكل ويعرقل سير الوحدة .

ثالثا : بالمقابل نجد أن 62ر76 % يفترضون لو انه الجماعات كانت من مجتمع محلي واحد فالمشاكل تكون أقل ، لكن الغريب هو ان فقط 80ر25% يعتقدون ان عدم وجود الجماعات يحسن أحوال الوحدة .

ماذا يعني ذلك ؟

أولا : ان العمال يعترفون عموما بان الجماعات غير الرسمية تعرقل سير الوحدة . لكن ما الحل ؟

- فهم يرون أن حل هذه الجماعات من اساسها يحسن أحوال الوحدة .

- وان كون عمال الوحدة من مجتمع محلي واحد يحل المشكل ، هي مسألة مقبولة لكنها غير ممكنة واقعيا .

ثانيا - اذن يمكن القول أن العمال يرغبون في قرارة انفسهم بنوع

من العدالة التي تسمو فوق الجميع " فوق كل الجهات " والاعتبارات ومذا بيناء على مساهمة وجدية كل واحد منهم ، وهو مايعبر عنه بالقول الشائع : اعطاء كل ذى حق حقه ، وسيادة القانون .

باختصار ، فان اعتقادات العمال بوجود الجماعات والتنظيمات غير الرسمية ، واعتقادهم بانها تعرقل سير عمل الوحدة ، يعني ان ثمة مشكلة اجتماعية صناعية لابد من معالجتها . ولقد سبق ان راينا كيف ان الادارة بعد الاستقلال بدأت تميز بين العمال على اساس جهوى ، وان الادارة الحالية التى تضم عدة عناصر من البويرة تحبذ ابناء هذه الجهة وتقدم لهم الامتيازات دون غيرهم .... ، مما جعل العمال يرفضون العمل معهم ، ولا يتفاهمون معهم ، ويطالبون بعدم التحيز الادارى لابناء هذه الجهة .

5 — الرضا عن العمل :

يشكل الرضا عن العمل متغيراً هاما ، على اساس قبول الافتراض ان العامل الراضي عن عمله يكون منسجما فى عمله اكثر ، ومن ثم ينتج اكثر . لكن احد الباحثين يشير الى ان تحديد معنى الرضا بدقة صعب جدا ، ومسألة فيها بعض الخلاف وهو فى غالب الاحيان نوع من المعنويات (2) .

2-Devies & Shckleton: psychology & work ,london, Methuen & co,1975,p 20

على اية حال ، فلا شك بوجود فروق بين العامل الراضي المنسجم، والعامل المتذمر غير الراضي ، ومع ان آثارها على العمل ليست محددة تماما ، فقد وضعنا عددا من العبارات يؤمل ان تقيس مؤشرات الرضا عن العمل فى البحث حول التنظيمات غير الرسمية . فاذا قبلنا سلفا تصورات العمال حول الجماعات /و التنظيمات غير الرسمية كما فى القسم السابق ، وبسبب الكشف عن وجود تنظيمات غير رسمية فى الوحدة ، يمكن ان نتساءل عموما ان كان العمال راضيين فى اعمالهم .

فاذا كانوا راضيين ، فمعنى ذلك ان وجود التنظيمات غير الرسمية لم يؤثر سلبا .

ـ واذا كانوا غير راضيين ، فمن المحتمل ان تكون التنظيمات غير الرسمية قد ساهمت فى هذه الظاهرة .

لقد تم اختيار سبعة مؤشرات لقياس الرضا ، وهي فى مجموعها تشكل وحدة متكاملة ذات جوانب هي :

1 ـ الرضا عن العمل بشكل عام

2 الرغبة فى البقاء مدى الحياة

3 ـ الرغبة فى الانتقال الى شركة اخرى

4 ـ الارتباط بالمرتب .

5 ــ كفايــة المرتــب

6 ــ الاعتقاد بتحسن الاحوال المالية والمهنية

7 ــ مجهودات الادارة .

لقد ترك للمبحوث اختيار الاتجاه الذى يناسبه (+ 2 ، + 1 ، حيادى ، ــ 1 ، ــ 2) ثم تجمع النقاط الموجبة لكل العمال بالنسبة لكل عبــارة ، ويطرح منها مجموع النقاط السالبة لكل العمال ، فاذا كان الناتج موجبا كان الاتجاه (للمعني المستضمن فى العبارة موجبا) والعكس صحيح .

ان اعلى درجة يحصل عليها افراد العينة هي :+124× + 2 = + 248 ، واعلى درجة سالبة هي بالطبع ــ 248 بالنسبة لكل عبارة . بعبارة اخرى كلما اقترب الحاصل من + 248 يكون الاتجاه اكثر ايجابية (بالنسبة للعبارات التي تتضمن معان موجبة) ويكون الاتجاه اكثر ايجابية كلما اقــترب المجموع من ــ 248 بالنسبة للعبارة التي تتضمن معنى سالبا .

بما انه توجد ستة عبارات موجبة (1 ، 2 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7) ، فان اعلى نقطة يحصل عليها افراد العينة هي : 248×6 = 1488 . كمــا توجد عبارة سالبة (3) ، فان اعلى نقطة يحصل عليها افراد العينة هـــي + 1 × 248 = 248 ، وهى تشير الى موقف سلبي رغم ان اشارتهــــــا ايجابية لان المضمون سلــــبي .

فى الاخير تستدرج الاتجاهات فى شدتها ايجابيا أو سلبيا حسب اقترابهما من احد هذين المجموعتين ، والجدول 45 يبين محتوى الاتجاهات وحساب درجة قوتها لكل من العبارات السبعة .

جـدول رقـم (45)

العينـة حسب الرضـا عـن العمـل

الاتجاهات / العبارات	الموجب	الحيادي	السالب	النتيجة
1 ـ الرضا عن العمل .	20=1×20	صفر	29 ــ =1 ــ ×29 150 ــ =2 ــ ×75 179 ــ	159 ــ =(20+179 ــ)
2 ـ الرغبة فى البقاء فى الوحدة	46=2×23	0=0×21	160 ــ =2 ــ ×80	114 ــ =46 ــ 160 ــ
3 ـ الرغبة فى الانتقال الى شركة اخرى .	10 = 1×10 62 = 2×31 72	صفر	166 ــ =2 ــ ×83	94 ــ =(72+166 ــ)
4 ـ الارتباط بالمرتب	23 = 1×23	صفر	40 ــ =1 ــ ×40 122 ــ =2 ــ ×61 162 ــ	139 ــ =(23+162 ــ)
5 ـ كفاية المرتب	19 = 1 × 19	صفر	24 ــ =1 ــ ×24 162 ــ =2 ــ ×81 186 ــ	167 ــ =(19+186 ــ)
6 ـ تحسين الاحوال المالية المهنية .	11=1×11	صفر	226 ــ =2 ــ ×113	215 ــ =11+226 ــ)
7 ـ مجهودات الادارة	2=1×2 10=2×5 12	صفر	45 ــ =1 ــ ×45 144 ــ =2 ــ ×72 189	117 ــ =(12+189 ــ)

من خلال عرض الاتجاهات يمكن حساب نتائجها كالتالي :

أ ـ المهـــارات الموجبــة :

1 ـ	ـ 159
2 ـ	ـ 114
4 ـ	ـ 139
5 ـ	ـ 167
6 ـ	ـ 215
7 ـ	ـ 177

ـ 971 من اصل المجمـــوع الكلي وقدره + 1488 . أى ان الاتجـــاه يتحو نحـو السالب .

ب ـ المهــارة السالبــة :

3 ـ ـ 94 من اصل 248 ، وهو

يشير الى اتجاه ايجابي لان محتوى العبارة

سلـــبي .

لنحسب الان الى اى نسبة الاتجاه هو موجب ؟ الحد الاقصـــــى

للعبارات الموجبة فى محتوياتها هو :

$(248 \mp) \times 6 = 1488 \mp$. اذن فهي $\frac{-971}{1488} = -0{,}65$ ،

أي ان الاتجاه ينحو نحو القطب الموجب لان محتوى العبارة سالب .

أما الحد الاقصى للعبارة السالبة هو : $1 \times (\pm 248) = \pm 248$.

اذن فهي $\frac{-94}{248} = -0{,}37$ أى ان الاتجاه ينحو نحو القطب الموجب

لان محتوى العبارة سالب .

فاذا طرحنا النسبتين من بعضهما تكون النتيجة هي :($-0{,}65$) — ($-0{,}37$) = $-0{,}28$ أى ان الاتجاه العام هو سلـــبي .

مما سبق يمكن القـــول :

أولا — يلاحظ ان اكثر الاتجاهات سلبية نحو العبارة الاولى ، باعتبار ان معظم العمال اشاروا الى عدم رضاهم بالعمل حيث وصلت النتيجة الى (— 159) .

ثانيا — يتضح من العبارة 4 ، 5 ، الاولى حول ارتباط العمـــال باجر والتي تبين انها سلبية بنسبة (— 139) ، اما العبارة الثانيـــة

الخاصة بكفاية المرتب اتضح هي الاخرى أن نتيجتها سلبية (ــ 167) . مما يعكس عدم رضا العمال بهذا الجانب المادى .

ثالثا ــ ان شعور العمال بان الادارة لاتبذل مجهودات لمسا عدتهم فى العمل كانت نتيجسته هي (ــ 177) ، ضف الى ذلك اعتقادهم بعدم تحسن احوالهم المالية والمهنية فى المستقبل كان سلبيا حيث وصلت النتيجة الى (ــ 215) .

رابعا ــ يوجد لدى افراد العينة نوع من ثنائية المشاعر AMBIVALENCE باعتبار ان اتجاههم كان سالبا نحو البقاء فى الوحدة (ــ 114) ، لكن تبين ان رغبتهم فى الانتقال الى شركة اخرى كانت نتيجتها (ــ 94) اى انهم يرفضون مغادرتها .

خامسا ــ لوحظ ان اصحاب الاتجاهات الموجبة فى العبارات (1 ، 2) لهم اقدمية تفوق 19 سنة ويبدو ان هذه المدة مكنتهم من الاستفادة من التعويضات المادية للاقدمية والترقية ضف الى ذلك تعودهم على العمل .

سادسا ــ لوحظ من خلال العبارة الثالثة ان الذين يرغبون الانتقال الى شركة اخرى اغلبهم من المقيمين بشكل دائم فى الوحدة ، ضف الى ذلك فئة محدودة جدا حولت من وحدة الحامة .

سابعا ــ تبين ان اصحاب الاتجاهات الموجبة فى العبارات (4 ، 5)

يفوق مرتبهم 2000 د . ج .

ثامنا — لوحظ ان اصحاب الاتجاهات الموجبة فى العبارات (6 ، 7) ينتمون فى الغالب الى الجهات السائدة فى الوحدة ، كما انهم اختاروا اصدقاء من جهات مختلفة . ويبدو ان اتجاههم هذا المؤيد للادارة والعمل كان وراء عزلهم أجتماعيا من طرف ابناء جهتهم وعدم اختيـــــار اصدقاء من نفس الجهـــة .

* * * *

خـــــلاصة الفـــــــصل :

من خلال عرض افكار هذا الفصل يمكن استخـلاص النقــــاط التالـــية :

أولا — بخصوص النزاعات العمالـــية تبــين :

1 — كلما تقاربت جهات اصدقاء العامل ادى ذلك الـــــى زيادة سوء التفاهم بينه وبين ابناء الجهات الاخـرى ، والعكس صحيح . كما ان كثرة ابناء جهة معيـــــنة تزيد من احتمال عدم قبول الاخرين للعمل معهـــم .

2 — اتضح انه يوجد شبه اتحاد بين تنظيمات المدينة والشرق للوقوف ضد ابناء البويرة .

3 — ان تنظيمات البويرة ، المدية ، والشرق ، تعتبر من الاطراف الاساسية في النزاع ، ويبدو ان سوء التفاهم وعدم الرغبة في العمل مع الاخرين لا يكون دائما بين اعضاء الجهات السائدة ، فقد يظهر احيانا بين ابناء الجهات السائدة والنادرة لكن بنسبة اقل من الاولى .

4 — يحاول كل تنظيم القيام بافعال غير رسمية ضد التنظيمات الاخرى : كمضايقة الاعضاء اثناء الراحة ، وعدم مساعدتهم في العمل والانتخابات ، والتباطوء في العمل معهم وتكثيف العمل عليهم ، وقد يلجأ البعض احيانا الى محاولات التشويش .

5 — ان امكانية النزاعات تبرز من خلال استعمال الوساطة والقرابة او الجهوية ، ضف الى ذلك استغلال المناصب الرسمية او نقل اخبار العمال للمسؤولين ، والتحيز الاداري لابناء الجهة .

6 — ان سوء التفاهم بين اغلب الجهات وعدم قبول كمـل تنظيم العمل مع التنظيمات الاخرى وندرة المساعدة بينهم ... ، كلها تعتبر من الظواهر التي تجـبر العمال على تقوية روابطهم الجهوية باعتبار ان العامل لا يجد التعاون والمساعدة من ابناء الجهات الاخرى .

ثانيا — الآراء والاتجـاهات :

1 — يلاحظ ان آراء افراد العينة تؤكد عموما علـى العمال مفككون الى جماعات مختلفة متنافرة ، وان كل جماعة تتعاون مع اعضائها لافعال ليست فى صـالح الوحدة ، اى انها تسبب المشاكل وتعرقل سير الاعمال ، غير ان العمال لا يرون حل هذه الجماعات من اساسها يحسن احوال الوحدة ، وهم بذلك يشيرون الى وجـود عناصر اخرى ساهمت فى تدهور الاوضاع .

2 — يلاحظ ان اتجاهات العمال نحو الرضا عن العمـل كانت سلبية حيث وصلت الدرجة الى (— 0,28) .

3 — يتضح ان آراء العمال كانت موضوعية الى حد ما حول الاسباب التي تعرقل سير الوحدة باعتبار انهم يـرون

ان الجماعات / التنظيمات غير الرسمية المتنافرة تساهــــم في عرقلة الاعمال ، لكن لا يعتبرون ان حل هذه الجماعات يحسن الاحوال مادامت الظروف المادية والتقنية السائدة في الوحدة سيئة .بعبارة اخرى فان افراد العينة يعتقدون ان انعدام السير الحسن للوحدة يعزى من جهة الـــى كثرة المشاكل الاجتماعية العمالية ، ومن جهة ثانية الـــى الظروف التقنية للوحـــــدة .

عموما يمكن القول انه رغم وجود نزاعات عمالـــــية الا ان ذلك لم يمنع من تكوين اتجاهات مشتركة(بين العمال) معادية للادارة والجهات الرسمية للوحدة ، وهذا يشير الى بداية بـــــــروز ظاهرة الطبقة العمالية . فالبيانات السابقة اكدت على وجود اعتـــراف ضمنى لدى العمال واحساسهم بانهم يشكلون مجموعة تتميز من حـــــيث الامتيازات والادوار عن بقية الموظفين والمسوءولين على مســــــتوى الوحـــــــدة .

مخطط الفصل التاسع

تمهيد :

1 ـ النتائج العامة

2 ـ التوصيات والمقترحات

3 ـ فهرس الجداول

4 ـ المراجع

5 ـ الملاحق

أ ـ الاستمارة

ب ـ نصوص المقابلات

الفصـــل التاســـع

النتـــائج العامـــة ، التوصـــيات

تمهيـــد :

اذا اعتبرنا الظاهرة الاجتماعية حدثا يتكرر حدوثه ، ويمكن دراسته وتتبع تغيراته ، يمكن ان نعتبر وجود التنظيمات غير الرسمية ظاهرة اجتماعية قمنا بدراستها وقياسها . أن الظاهرة تفسر بظاهرة اخرى ، وهي نفسها تفسر ظاهرة ثالثة ايضا . بمعنى ان الواقع الاجتماعي هو شبكة من الظواهر المتفاعلة مع بعضها . لقد حاولنا تحليل هذه الشبكة من منظور العلاقة الخطية ، بمعنى ان ظاهرة توءثر باخرى . من هنا فقد اعتبرنا (حسب الفرضية الاولى) ان الجهوية تساهم فى تكوين التنظيم غير الرسمي ، فوجود هذا التنظيم غير الرسمي (حسب الفرضية الثانية) يساهم بدوره فى خلق النزاعات العمالية .

لقد امكن اختبار صدق هذه الفرضيات على عينة موءلفة من 124 عاملا ، ثلثاهم من النازحين من الريف بعد الاستقلال وينتسبون لولايات مختلفة قريبة من العاصمة الجزائـــر .

فإلى أي حد ساهمت هذه البيانات في تكوين تنظيمات غير رسمية جهوية ؟

1 ـ النتائج العامة :

يبدو ان العلاقات العمالية كانت قبل الاستقلال اخوية وتتصف بالتعاون والتضامن دون اى اعتبار جهوى . غير انه بعد الاستقلال بدأت تبرز ظاهرة الارتباط بابناء الجهة ، ويتضح ذلك من خلال تتبع المراحل التى مرت بها الوحدة قيد الدراسة . فبعد الاستقلال مباشرة تزعم الادارة مدير من جهة الشرق . بذلك لوحظ ترابط ابناء جهة الشرق مع بعضهم ، فغدوا يستفيدون من الامتيازات اكثر من غيرهم . وقد دفع هذا ابناء الجهات الاخرى الى الترابط ، فبرزت تجمعات لابناء البويرة واخرى لابناء المدية ، وكانت المواقف معادية للمدير وابناء الشرق عامة . بعد مغادرة هذا المدير للوحدة خلفه آخر من جهة البويرة ، فتدهور شأن ابناء الشرق واصبح ابناء البويرة اكثر تقربا من طرف الادارة . من ثم انقلب التعاون الذى كان سائدا من قبل بين ابناء البويرة والمدية الى صراع . وقد ثبت الى حد كبير قيام كل جانب بانشطة غير رسمية فى مواقف العمل ضد الجانب المضاد . وقد ساهم هذا الوضع فى عدد من الظواهر الفرعية نجملها كالتالي : ان حوالي نصف العينة اختاروا

اصدقائهم من نفس العرش أو الولاية او الجهة . واكثر من النصف بقليل اختاروا اصدقاءهم من جهات مختلفة . وقد اكدت عدة موءشرات اخرى على وجود ظاهرة الترابط الجهوى بين العمال ، مثلا تفضيل الاجتماع والتحدث مع ابناء المجتمع المحلى ، الاعتماد على اسس جهوية فى الصداقة والتعاون ، زيادة على الاتصال الاولى بابناء الجهة . والملاحظ ان العلاقة تكون طردية بين هذه الموءشرات وكثرة عدد ابناء الجهة .

اتضح ان التنظيمات غير الرسمية لجهات البويرة ، المدية ، والشرق يهتمون بالمشاكل المهنية والعلاقات الاجتماعية ، ولهم مواقف حول ظروف العمل والمحيط المهني ، وبالتالي قاموا باعمال جماعية غير رسمية داخل الوحدة اثرت بشكل مباشر على الاهداف الرسمية ، فضلا عن هذا فان بعض اصدقاء الجهات المختلفة يتصفون بنفس الصفات السابقة وقاموا باعمال مشابهة، الا ان فئة اخرى من هذه المجموعة بقيت علاقاتها بسيطة ولا تهتم بالمحيط المهني .

عموما فان اغلب التنظيمات العمالية الموجودة فى الوحدة تستخدم قوة ترابطها من العناصر الجهوية اذا كان ابناء الجهة موجودين بكثرة فى مواقف العمل . الا ان هناك فئة اخرى كونت تنظيمات غير رسمية (غير جهوية) موازية ، لكن ابناء جهة هذه الفئة هم قلة اذا ماقورنوا بالمجموعة الاولى .

وعليه يمكن القول ان الفرضية الاولى قد ثبت صدقهما الى حد كبير .

أما بخصوص الفرضية الثانية ، فان الصراع موجود بين تنظيمات البويرة والمدية وذلك لتحقيق امتيازات خاصة ، ضف الى ذلك وجود سوء تفاهم بين العمال بنسبة 77 ٪ ، وحوالي 82 ٪ لايرغب في العمل مع بعض الافراد في نفس القسم حيث اشار 67 ٪ الى ابناء الجهات السائدة ، و15 ٪ الجهات النادرة . كما ذكر حوالي 71 ٪ من افراد العينة ان التعاون العمالي يكون داخليا أي بين ابناء نفس الجهة ، فلا يرغب هؤلاء مساعدة ابناء الجهات الاخرى ، ضف الى ذلك 69 ٪ من افراد العينة يشعرون بوجود جماعات داخل الوحدة تعمل من اجل امتيازاتها .

لقد لوحظ ان تقارب جهات اصدقاء العامل قد ادى الى زيادة سوء التفاهم بينه وبين ابناء الجهات الاخرى . كما ان كثرة ابناء جهة معينة يقوى احتمال عدم قبول الاخرين العمل معهم . من هنا يتضح ان زيادة عدد ابناء جهة او اصدقاء من نفس الجهة يدعم انتشار النزاعات . الا ان هذه النزاعات تظهر بين تنظيمات البويرة ضد تنظيمات الشرق والمدية ، والعكس صحيح . فلم يبرز اى مؤشر يدل على وجود خلافات بين ابناء المدية والشرق . ولا بد من التاكيد على ان سوء التفاهم وعدم الرغبة مع الاخرين لاتكون دائما

بين تنظيمات الجهات السائدة ، فقد تظهر احيانا بين ابناء الجهات السائدة والنادرة ، لكن بنسب اقل من الاولى .

أما افعال النزاعات التي يقوم بها كل تنظيم ضد الاخرى تتمثل في المضايقة اثناء الراحة ، عدم المساعدة في العمل والانتخابات ، التباطوء في العمل معهم ، وتكثيف العمل عليهم . لقد تبين ان تلك النزاعات لاتكون فقط بين التنظيمات العمالية والادارة او الجهات الرسمية للوحدة . فمثلا اتضح ان 77 ٪ من افراد العينة يطلبون المساعدة من العمال الاخرين في حالة حادث و23 ٪ من الادارة ، ضف الى ذلك ان اصدقاء حوالي نصف العينة يحمل مواقف ضد الادارة والمجلس العمالي كما ان اغلب الاتجاهات سلبية نحو الادارة ويبدو ان هذه المؤشرات تدل على اتساع الفجوة بين العمال والادارة .

عموما فان آراء افراد العينة تؤكد على وجود عدة جماعات / تنظيمات غير رسمية جهوية متنافرة وتعرقل سير الوحدة . الا ان العمال لا يرون في حل هذه الجماعات من اساسها يحسن احوال الوحدة . وقد يعني هذا ان الظروف التقنية والتنظيمية السائدة في الوحدة ساهمت هي الاخرى في تدهور الاوضاع ، ويبدو ان كل المؤشرات السابقة اثرت سلبا على درجة رضا العمال عن العمل ، حيث وصلت النتيجة الى (ـ 23 ر 0) .

باختصار فان التنظيمات غير الرسمية فى المؤسسة الجزائرية تتصف فـــي الغالب بانها جهوية . ويبدو ان الترابط الجهوى يتحقق اذا كان ابناء تلك الجهة موجودين بكثرة في مواقف العمل . من جهة ثانية لقد ساهم التنظـــيم الرسمي الى حد ما فى تطوير تلك التنظيمات غير الرسمية بدليل انه عندما ترأس الوحدة مدير من الشرق اصبحت اغلب الامتيازات يستفيد منها ابنـــاء الشرق دون غيرهم . مما اجبر ابناء المدية والبويرة على الترابط باعضاء جهتهم، ونفس الشيء يمكن قوله عندما ترأس الوحدة مدير من البويرة . وعليه فانـــه كلما اتى مدير تكون اغلب الامتيازات لصالح ابناء جهته مما يدفع ابناء كـــل جهة للترابط فيما بينهـــا .

كما ساهم التنظيم الرسمي فى توسيع حجم التنظيمات غير الرسمية داخـل الوحدة ، فطريقة التوظيف المتبعة حاليا (حسب ماجاء فى اقوال مســـؤول الموظفين) تتمثل فى ان الادارة تطلب من العمال عند الحاجة ان يأتـــوا بابناء قريتهم لتشغيلهم . ومن الطبيعي فى هذه الحالة ان يلتف هـــؤلاء الجدد حول ابناء قريتهم لانهم اقرب اليهم من بقية العمال ويعرفونهم معرفـة جيدة ، وهذا يساهم فى توسيع عدد تلك التنظيمات الجهويـــة .

غير ان بعض الظروف الاجتماعية المهنية السائدة فى الوحدة ساهمت هي الاخرى فى تدعيم الترابط الجهوى ، فسوء التفاهم بين اغلب الجهات ، وعدم

قبول كل جانب العمل مع الجوانب الاخرى ، وضعف المساعدات بينهم ...
كلها من الظواهر التي تجبر العمال على تقوية ارتباطهم بأبناء الجهة .

بناء على التحليل سابق الذكر يمكن القول ان المحيط الداخلي للوحدة ساهم الى حد كبير في الترابط الجهوي بين العمال باعتبار ان استمارة البحث اثبتت ان اغلب العمال لم يكن لديهم دوافع قوية للتقرب من ابناء الجهة في الفترة الاولى من دخولهم للوحدة . لقد تبين ان اكثر من نصف العينة اتصلوا في البداية بالمشرف وعمال الفريق للتعرف عن العمل دون ابناء جهتهم العاملين في مواقف العمل .

بخصوص النزاعات ، فيبدو ان التنظيمات غير الرسمية ساهمت في الصراع العمالي داخل الوحدة ، خصوصا بين تنظيمات البويرة ، وبقية التنظيمات . كما شملت الخلافات ممثلي المجلس العمالي وبالتحديد بين اعضاء المدية والبويرة. وهذا يعني ان افراد نفس الجهات تتصارع في جميع المستويات، ويبدو ان شملة الخلافات انتقلت من القاعدة العمالية الى المجلس العمالي . باعتبار ان الفوز بعضوية المجلس يعتمد على كثرة ابناء الجهة ، وبما ان ابناء المدية والبويرة يمثلون الاغلبية لذا فقد ساعدوا مرشحيهم في الانتخابات وتمكنوا من الفوز بعضوية المجلس وبالتالي انتقل الصراع من صفوف العمال الى اعضاء المجلس .
كما اشارت البيانات الى وجود خلافات بين العمال والادارة من جهة وبين

العمال والمجلس من جهة ثانية . وهذا يعني ان افراد العينة يعتبرون الادارة والمجلس حاجزين ضد مصالح العمال . كما تعكس هذه النتيجة اتساع الفجوة بين العمال وممثليهم حتى ولو كانوا من نفس الجهة . لقد لاحظ مسؤول خلية الحزب على مستوى الوحدة ان اغلب العمال اصبحوا لايثقون في اعضاء المجلس لان هؤلاء قدموا وعودا معينة للعمال قبل الانتخابات لكن بعد الفوز بالعضوية لم يوفوا بهذه الوعود . ويشير نفس المسؤول الى ان خلافات اعضـــــاء المجلس راجعة الى نقص وعيهم وجهلهم بالقوانين ، ومحاولة بعضهم التقرب من الادارة لتحقيق اغراض شخصية . بعبارة اخرى فان انشطة المجلس العمالي كما يبدو قد انحرفت عن حقيقتها مما جعل العمال يسحبون ثقتهم من اعضاء من اعضاء المجلس . ولا شك ان هذه تؤثر بشكل او باخر على الانتاجيـــة فضلا عن سوء الظروف التقنية والتنظيمية التي بدورها تعيق الاهداف الرسمية للوحدة .

* * * *

والآن لنبحث العلاقة بين نتائج هذا البحث مع نتائج دراســـات اخـــــرى .

اشارت نتائج البحث ان الظروف الاجتماعية السائدة في الوحدة ساهمت بشكل كبير في ظهور التنظيمات غير الرسمية ، وهذه النتيجـــة تشبه تقريبا

الى ماتوصل اليه دالتون * فى دراسته . كما ان تبدل العلاقات من مرحلة ماقبل الاستقلال الى مابعده تشبه الى حد بعيد ماتوصل اليه تونسون* * من ان تغير اسلوب الاشراف يؤدى الى تغيير ادوار التنظيمات غير الرسمية. لقد اشارت البيانات السابقة ان الصراع بين التنظيمات يهدف الى تحقيق مزيدا من القوة والسيطرة والامتيازات، وهذا يتوافق مع نتيجة دراسة دالتون .

أما بخصوص مقارنة نتائج دراستنا مع نتائج دراسات عربية أو جزائرية . فيلاحظ انها تتفق فى الغالب حول العوامل الجهوية التي تساهم فى تكوين التنظيمات غير الرسمية . لقد اشار ابن خلدون على سبيل المثال الى ان العصبية تحقق ايجابيات بالنسبة للمحيط لكن نتائج البحث اكدت على أن تعدد جهات تلك التنظيمات ساهم فى بروز النزاعات فى جميع المستويات .أي ان التنظيمات هذه تلعب دورين مختلفين . يقول ابن خلدون ((ان العصائب اذا كانت متعددة يقع بينها من التخاذل مايقع فى الوحدان المتفرقين الفاقدين للعصبية ، تنزل كل عصابة منهم منزلة الواحد .)) (1)

* ـ انظر فصل الدراسات السابقة .

** ـ انظر فصل الدراسات السابقة .

1 ـ ابن خلدون . المقدمة . ص 278

كما تبين ان كل ابناء جهة يتعاونون ويدافعون عن بعضهم ومع هذا يشابه مقولة ابن خلدون : ((ان العصبية بها تكون الحماية والمدافعة والمطالبة .)) (2) وتجدر الاشارة الى أن الدراسة قد أثبتت أن أفراد الحيلة لايعطون كل الاعتبار والاهمية للعروش ، بل ان الجانب الجهوي له دور فعال أكثر . فابناء نفس الجهة يتعاونون ويترابطون معا بغض النظر عن عروشهم وفي هذا يقول ابن خلدون ((فلا بد من عصبية تكون أقوى وتلتحم جميع العصابات فيها وتصير كانها عصبية واحدة كبيرة والا وقع الافتراق المفضي الى الاختلاف والتنازع .)) (3)

ان نتائج دراستنا تتفق الى حد ما مع دراسة محمد على محمد عندما اكدت ان العمال يميلون الى التكتل مع ابناء المجتمع المحلي في مواقف العمل ، وهذه النتيجة بدورها تشبه تقريبا ما لاحظه بحث على الكنز ، لقد لوحظ ان درجة الرضا عن العمل لدى أفراد الحيلة كانت سلبية .

---

2 ـ نفس المرجع ، ص 189

3 ـ نفس المرجع ، ص 189

ويبدو أن هذه الظاهرة اصبحت منتشرة في العديد من مؤسساتنا الصناعية ، وقد اكدت ذلك نتائج الدراسات التي اجراها تفزي احمد*. وعليه يمكن ان نعزو ذلك الى ان الاساليب التنظيمية المطبقة في المجال الصناعي الجزائري والتي كما يبدو اصبحت عاجزة امام المشاكل الاجتماعية العمالية ، باعتبار ان تلك الاساليب لم تأخذ في الاعتبار طبيعة ومكونات اليد العاملة الجزائرية التي انتقلت من الارياف والعمل الزراعي (حيث تسود العلاقات الاولية والعمل الجماعي . . .) الى المصانع المتطورة من الناحية التكنولوجية واساليبها التنظيمية العقلانية والمختلفة تماما مع ما كان سائدا في الارياف والمزارع . وهذا التغير المفاجيء للعمال في محيط العمل والذي يتناقض مع ثقافتهم المحلية وسلوكهم المهني ، كان له انعكاسات سلبية على تكيفهم وبالتالي على سير الاعمال .

بناء على النتائج التي سبق عرضها يمكن أن نذكر مايلي :

أولا : صحيح ان دراستنا قد اكدت على وجود جماعات غير رسمية، اصبحت اقرب مايكون الى التنظيمات غير الرسمية ، لكن ينبغي أن نكون حذرين من ان ننظر الى هذه " التجمعات " بنفس المنظور الذي عالجه التون مايو . فلقد اشار مايو الى ان تلك التنظيمات التي كشفها

* ـ انظر فصل الدراسات السابقة .

بدا قيادة محددة واسس لتحديد انشطتها نحو المؤسسة في المضمار الانتاجي . فهي بحق تنظيمات غير رسمية باعتبار لها قواعد محددة تسير عليها . غير ان دراستنا لم تكشف عن تبلور واضح المعالم مثل تلك عند مايو . مثلا ، لم تثبت الدراسة وجود قيادة محددة للتنظيمات صحيح انها تتخذ مواقف مشتركة من وقت لاخر نتيجة لرؤية بعض مصالحها في خطر ، لكن يبدو ان هذا الموقف هو موقف طارىء تخلقه ظروف معينة ، ولا يتمتع باستمرارية ، كما هو معلوم في التنظيمات . ومن جهة اخرى لايبدو ان هذه " التنظيمات " التي كشفت عنها دراستنا لهما مايشبه الالتزام الذى تعرفه التنظيمات بالمعنى المتعارف عليه ، اي حقوق وواجبات محددة على الاعضاء . انها اشبه مايكون بالتزامات صداقية في منشأها ، ذات مصلحة معينة للاعضاء ، في فعلها الاجتماعي . بعبارة اخرى ، فهي ملزمة للمصلحة المشتركة ، التى يحددها كل عضو لنفسه . بمعنى اننا لم نجد مؤشرا يدل على اتفاق بين الاعضاء على القيام بانشطة اقتصادية محددة بمعنى تحديد سقف للانتاج لايتجاوزه اى فرد من افراد التنظيم كما كشف مايو . انما تهتم التنظيمات الجزائرية بتقوية جانبها والتغلب على ابناء الجهات الاخرى وتحقيق امتيازاتها الخاصة

(لابناء الجهة) وذلك من خلال حصولهم على المناصب الهامة في مواقف العمل .

ثانيا : ان الجماعات غير الرسمية هي جزء من بناء المجتمع الانساني . فالانسان لايعيش فردا ، وانما داخل جماعات . لقد كانت الاسرة اقدم الجماعات الانسانية واكثرها استمرارا . لكن ظروف العمل الصناعي ، والانتاج بالجملة ، خلف انواعا اخرى من الجماعات : رسمية وغير رسمية . وبحسب ماذكرنا قبلا ، فان الجماعات غير الرسمية اذا حازت درجة معينة من التنظيم تنقلب الى تنظيمات غير رسمية .

أن قبول هذا الافتراض والذى كان من المنطلقات النظرية لهذه الدراسة ، قد ثبت بالبحث الميداني هذا . أي ان التنظيمات غير الرسمية في المصنع الجزائرى هي اقرب الى الجماعات غير الرسمية منها الى التنظيمات غير الرسمية التي كشف مايو عنها .

ماذا يعني هذا بالنسبة للادارة ولعمليات التعامل مع العمال ؟

ان هذا يعني تضارب المصالح من جهة وضرورة التوكيد على المصلحة العامة كما تحددها القوانين . لاشك ان العمال الذين

يتهجون لان مدير المصنع من الجهة او العرش الذى ينتسبون اليه ، لانه ييسر لهم مصالحهم ، يصبحون بلا ريب اعداء الى حد ما . فـي نظر جماعات اخرى من جهات وعروش اخرى . يترتب على ذلك وجــود صراعات وتتشكل بذور الحقد والضغينة بين الجماعات بسبب التحيز الـذى يتضمنه ذلك . ويمكن ان يؤدى ذلك الى عرقلة تسيير العمل فى المصنع ومن ثم نقص الانتاج والانتاجية .

لقد اشارت دراستنا الى وجود تـوق دفين عند العمال الـى ان يعاملوا بالتساوى : تساوى فى الحقوق وتساوى فى الواجبات بغـض النظر عن العلاقات الشخصية والقرابية . بمعنى ان العمال لن يستاؤا اذا ما عوملوا بناء على جدارتهم وكفاءاتهم بالعدل . هذا يعود بنـا مرة اخرى الى فكرة " البسطون " واثاره السيئة على تسيير المؤسســة والانتاج . بعبارة اخرى ، فان اصلاح المؤسسة الصناعية فى الجزائـر مرهون بالدرجة الاولى بوجود نظام يعلو به القانون فوق الجميـع .

ثالثـا : ان ارتباط العامل بالمؤسسة هو ارتباط من نوع ثنائية المشاعر والمواقف AMBIVALENCE . فالعامل يحب المؤسسة ويحمل بعـض اتجاهات موجبة نحوها ، ويكره المؤسسة او بكلمات ادق يكره تصرفـات

معينة من اشخاص معينين ، لذلك يحمل بعض الاتجاهات السالبة نحوها، كما اشارت الدراسة . ان هذا المزيج ، (ثنائي القطبين) هو مايميز على الخصوص فترات التغير الاجتماعي ، والتي تتميز بها بلدان العالم الثالث على الخصوص .

لكننا لانستطيع ان نبت سلفا فيما اذا كان هذا التغير تحت تأثير التكنولوجيا والتصنيع يخلق توحدا عاما بين كل المجتمعات تطبيقا لفكرة نظرية التلاقي* " Theorie de la convergence " أو ان لكل مجتمع سيكون له طابعه الخاص بسبب ثقافته الخاصة . على اية حال، لايمكن البت في صدق اية من هذه النظريات الا على ضوء مزيد من البحث التجريبي . ان بحثنا التجريبي الحاضر يشير الى ان المؤسسة الصناعية حيث اجري فيها ، تميل الى ان تكون ذات خصائص جزائرية معينة ، وهذا مايفتح المجال لمزيد من البحث والتمحيص .

---

* - انظر البحث المترجم حول استيلاب العمال في : خيرالله عصار محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي ، الجزائر ، د . م . ج ، 1982، ص ص 117 - 132 .

2 — التوصيات والمقترحات :

في ختام هذا البحث نحاول تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات ، وحرصنا في هذا المجال ان تكون نابعة من اجوبة العمال .

1 — على الادارة ان تعمل على خلق علاقات انسانية طيبة فى الوحدة بعيدة عن المحسوبية والاعتبارات الشخصية او التفضيل الجهوى والقرابي ، وتعطي لكل ذى حق حقه .

2 — وجوب تحسين الظروف الفيزيقية التقنية ، وكذلك الجوانب الاجتماعية الاقتصادية للعاملين حتى لا تتسبب الصناعة فى تعاسة الانسان .

3 — ضرورة القيام بحملات توعية لشرح الدور السامي الذى ينبغي ان يلعبه اعضاء النقابة او المجلس العمالي .

4 — على المهتمين بالصناعة ان يحاولوا تكييف الاساليب التنظيمية المطبقة ، مع الواقع الاجتماعي الجزائرى مراعين فى ذلك حاجات العمال ومقوماتهم الشخصية والثقافية .

فهـــــرس الجــــــداول

قائمة المراجع

أولا - المراجع العربية :

أ - الكتب :

1 - ابراهيم الغمري : السلوك الانساني ، الاسكندرية ، دار الجامعات المصرية ، 1979

2 - أ. براون : علم النفس الاجتماعي في الصناعة ، ترجمة السيد محمد خيرى وآخرين ، القاهرة ، دار المعارف ، 1968

3 - أحمد زايد : علم الاجتماع ، القاهرة ، دار المعارف 1981

4 - السيد الحسيني : المدينة ، دراسة فى علم الاجتماع الحضري ، القاهرة ، دار المعارف ، 1981

5 - الصغير بن عمار : الفكر العلمي عند ابن خلدون ، الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب 1984

6 - جمال زكي وآخرون : اسس البحث الاجتماعي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1962

7 ــ حسن الساعاتي : علم الاجتماع الصناعي ، بيروت ، دار النهضة العربية ، 1980

8 ــ حسن كامل سليم : تاريخ اوروبا الاقتصادى فى القرن 19 ، الاسكندرية ، دار النشر الثقافية ، 1958

9 ــ حلفي محمود سليمان : السلوك التنظيمي والاداء ، الاسكندرية ، دار الجامعات المصرية (د . ت)

10 ــ خير الدين حسيب : مساهمة العمال فى الادارة فى الوطن العربي ، بيروت ، دار الطليعة ، 1971

11 ــ خير الله عصار : محاضرات فى منهجية البحث الاجتماعي ، الجزائر ، د . م . ج ، 1982

12 ــ دينكن ميتشل : معجم علم الاجتماع ، ترجمة احسان محمد الحسن ، بيروت ، دار الطليعة ، 1981

13 ــ زكي محمود هاشم : الادارة العلمية ، الكويت ، وكالة المطبوعات ، 1979

14 ــ سامية حسن الساعاتي : الثقافة والشخصية ، بيروت ، دار النهضة العربية ، 1983

15 ــ صالح الشبكشي : العلاقات الانسانية فى الادارة ، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة . 1969

16 ـ عادل حسن : الافراد فى الصناعة ،الاسكندرية ، دار الجامعات المصرية ، 1971

17 ـ عبد الباسط محمد حسن : اصول البحث الاجتماعي ، القاهرة ، مكتبة وهبة ، 1976

18 ـ ———————— : علم الاجتماع الصناعي ، القاهرة ، مكتبة غريب ، 1978

19 ـ عبد الرحمن ابن خلدون : المقدمة ، بيروت ، دار البيان (د/ت)

20 ـ عبد الرحمن عيسوى : علم النفس والانتاج ، القاهرة ، موءسسة شباب الجامعة ، (د / ت)

21 ـ عبد المجيد عبد الرحيم : علم الاجتماع الصناعي ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، 1975

22 ـ عبد المنعم نور : العلاقات الانسانية ، القاهرة ، دار المعارف ، 1978

23 ـ على محمد عبد الوهاب : ادارة الافراد ، ج 1 ، القاهرة ، مكتبة عين شمس ، 1975

24 ـ عمار بوحوش : نظرية التنظيم ، الجزائر ، مكتبة الشعب ، 1981

25 ـ فلاح سعيد جبر : مشاكل نقل التكنولوجيا ، بيروت ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، 1979

26 ـ كيث ديفز : السلوك الانساني في العمل ، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي وآخرين ، القاهرة ، دار نهضة مصر ، 1974

27 ـ لويس كامل مليكة : سيكولوجية الجماعة والقيادة ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، 1970

28 ـ محمد الجوهري وآخرون : دراسة علم الاجتماع ، القاهرة ، دار المعارف ، 1975

29 ـ محمد الحناوي : السلوك التنظيمي ، الاسكندرية ، دار الجامعات المصرية ، 1974

30 ـ محمد علي شهيب : السلوك الانساني في التنظيم ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1976

31 ـ محمد علي محمد : مجتمع المصنع ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1972

32 ـ محمد علي محمد وآخرون : المرجع في مصطلحات العلـــــوم الاجتماعية ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعـــية، 1985

33 ـ مراد وهبة وآخرون : المعجم الفلسفي ، بيروت ، دار الثقافـــة الجديدة ، 1971

34 ـ منصور فهمي : ادارة الافراد والعلاقات الانسانية ، القاهـــرة ، دار الشعب ، 1976

35 ـ نور الدين حقيقي : الخلدونية ، ترجمة الياس خليل ، وهـــران، د م ج ، 1984

ب ـ المجـــلات والوثائـــــق :

1 ـ آيت مسعودان سعيد : الثورة الجزائرية تواصل جهودها ، المجاهد الاسبوعي (1984/11/02) ، الجزائر

2 ـ تفزي احمد : الدوافع والحاجات النفسية الاجتماعية ، مجلـــــة الجامعة ، د م ج ، العدد 19 ـ 1983 ، الجزائـــر .

3 ـ تقرير وزارة الفلاحة : مجلة احصاءات ، د و ح ، افريل ـ جوان 1984 ، الجزائــر

4 ـ جبارة عطية : الجماعة العمالية فى مجتمع المصنع ، مجلة الثقافــة، وزارة الاعلام والثقافة ، ماى ـ يونيو 1980 ، الجزائــر .

5 ـ جبهة التحرير الوطنى : التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الميثــاق والنصوص التطبيقية ، ش ش ج ، 1975 ، الجزائر

6 ـ رفاعي محمد رفاعي : فلسفة الادارة اليابانية فى ادارة المــوارد الانسانية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعــة الكويت ، العدد الرابع المجلد 12 ـ 1984 ، الكويت

7 ـ محمد الهادى لعروق : التحضر فى الجزائر، مجلة احصــاءات، د و ح ، جويلية ـ سبتمبر 1985 ، الجزائـر

8 ـ مصطفى احمد تركي : الشخصية ونظرية التنظيم . مجلة العــلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت ، العدد الرابــع، المجلد 12 ـ 1984 ، الكويت

ج ـ الرسائل الجامعية :

1 ـ سيف الاسلام شوية : التنظيم غير الرسمي في المنشأة الصناعية الجزائرية ، دراسة لنيل د . د . م ، في علم الاجتماع الصناعي ، معهد العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر ، جوان 1983

2 ـ علي سموك وآخرون : العلاقات الاجتماعية في المصنع ومساهمتها في تكيف العامل ، مذكرة لنيل شهادة الليسانس في علم اجتماع العمل ، معهد علم الاجتماع ، جامعة عنابة ، جوان 1984

ثانيا ـ المراجع الأجنبية :

أ ـ الكتب

1- A.Mucchielli : Rôle et communications dans les organisations paris, edit ESF, 1983

2-B.Mottez : La sociologie industrielle ,paris, puf, 1975

3-B.Etiènne : Algerie, Culture, etrevolution, paris, seuil, 1977

4-Devies & shckleton :psychology & work, london, methuen & co, 1975

5-D.Ben amrane: Crise de l'habitat en algerie, alger,
SNED, 1980

6-J.legres & D.pemartin: pratique des relations humaine
Dans l'entreprise, paris, edit /
D'organisation, 1981

7- J.Sumpf & M.Hugues: Dictionnaire de sociologie, paris,
L/larousse, 1978

8-M.Grawitz: Lexique des sciences sociales,
paris, Dalloz, 1981

9-P.Albou: Problèmes humains de l'entreprise, paris,
DUNOD, 1980

10-S.Koulytchizky: L'autogstion l'homme et l'etat,
L'experience algerienne, paris,
Mouton, 1974

11-T.BEloula: De l'organisation socialiste de l'entreprise,
Alger, ANEP, 1977

ب ـ المجلات والوثائق :

1-J.Mouafeg: Les migrations internes entre les wilayates. de 1966 à1977,in statistiques,ONS,alger , AVR / JUIL-1984

2 - MPAT: L'aproduction industrielle 67-82,in statistiques ONS,alger,Juil/sep-84

3-Z.Hassaine & C.Mouterfi: Formation professionelle , In statistiques,ONS,alger,AVR/JUI-84

ج ـ الرسائل الجامعية :

1-ALI el Kenz: Monographie d'une experience industrielle en algerie,le complexe siderurgique d'elhadjar annaba, these de doctorat: lettre et sc/H,paris 8 ,1984

الملاحق

وزارة التعليم العالي

جامعة الجزائر

رقم الاستمارة : (.......)

معهد علم الاجتماع

استجواب

حول :

التنظيم غير الرسمي في المنشأة الصناعية الجزائرية

عوامله و وظائفه

" المعلومات الواردة في هذا الإستجواب ، سرية ولن تستخدم إلّا لتحقيق الغرض العلمي الذي يرمي إليه .

إعداد

سيف الإسلام شوية

تحت إشراف الدكتور : نور الدين حقيقي

السنة الجامعية : 85 / 1986

1 ـ العمر :

2 ـ الحالة المدنية : أعزب ( ) متزوج ( ) مطلق ( ) أرمل ( ) منفصل ( )

3 ـ مكان الولادة :

4 ـ المستوى التعليمي : أمي ( ) ابتدائي ( ) متوسط ( ) ثانوى ( )

جامعي ( ) .

ـ يقرأ ويكتب بالعربية

ـ يقرأ ويكتب بالفرنسية

5 ـ هل تحمل شهادة مهنية ؟

نعم ( ) لا ( )

(اذا كان الجواب " بنعم ") ماهي

---

6 ـ هل حصلت على تربصات مهنية ؟

نعم ( ) لا ( )

(اذا كان الجواب " بنعم ") : المدة ( ) أين ( )

اثناء الخدمة الحالية ( ) قبل الخدمة ( )

7 ـ ماهو اسم العمل الذى تمارسه فى هذه المنشأة ؟..............................

صفه لمي :

8 ـ كم سنة مضت عليه في هذه الشركة ؟ ....

9 ـ ماذا كنت تعمل قبل ان تلتحق بهذه المؤسسة ؟ ....

....

10 ـ مقر السكن الحالي :

ـ ريف : ....

ـ مدينة ....

(اذا كان الجواب في المدينة) :

أ ـ كم سنة مضى عليك فيها ؟ ....

ب ـ أين كنت تسكن من قبل ؟ ....

11 ـ أصل منشأ أسرتك : القرية : ....

الحرش : ....

أخرى : ....

....

12 ـ معدل الدخل الشهري : ....

" والآن أريد أن ألقي عليك عددا من الأسئلة أرجو أن تجيبني بصراحة عنها . واجابتك هذه تبقى سرية بيننا ولا يطلع عليها أحد من الادارة

أو غيرها ، فقط من أجل البحث هـذا . "

*　　*　　*　　*

13 ــ هل يوجد فى هذه الوحدة عمال ينتمون الى جهتك (قريتك) ؟

نعـم (　) لا (　)

أ ــ ما اسم هذه الجهة : ــــــــ القرية : ـــــــ

ب ــ كم عددهم بالتقريب ؟ ــــــــــــــــــــــــ

14 ــ هل يوجد فى هذه الوحدة عمال ينتمون الى عرشك ؟

نعـم (　) لا (　)

(اذا كان الجواب " بنعم ") : كم عددهم تقريبـا ؟

ــــــــــــــــــــــــــــــــــــ

15 ــ هل بامكانك ان تحدد لنا اسم الجهة ، القرية ، العرش ، وعمر كـل واحد من اصدقائك (الذين يعزونك) في العمل ؟ (بدون ذكر اسمائهم).

	الجهـة	القريـة	العـرش	معدل العمر
الصديق الاول :	ــــــ	ــــــ	ــــــ	ــــــ
الصديق الثاني :	ــــــ	ــــــ	ــــــ	ــــــ
الصديق الثالث :	ــــــ	ــــــ	ــــــ	ــــــ
الصديق الرابع :	ــــــ	ــــــ	ــــــ	ــــــ

16 ـ كيف ترى لهجتك بالنسبة الى هؤلاء الاصدقاء الأعزاء ؟

متشابهة كثيرا ( ) متشابهة وسط ( )

متشابهة قليلا ( ) مختلفة ( )

17 ـ هل تلتقي مع هؤلاء الاصدقاء الاعزاء ؟

نعم ( ) لا ( )

ـ (اذا كان الجواب " بنعم ") : أ ـ أين يتم اللقاء .

ب ـ هل تتناقشون في مواضيع خاصة بالعمل ؟ ----------

أعطني مثلا : ------------------------------

حـ ـ كم مرة تلتقون في الأسبوع ؟ --------------------

18 ـ في المكان الذى تعمل فيه (القسم) داخل المؤسسة ، هل يواجـد عمال (أفراد) من بين هؤلاء الأصدقاء الأعزاء يعملون معك ؟

نعم ( ) لا ( )

ـ (اذا كان الجواب " بنعم ") : كم عددهم بالتقريب ؟--------

19 ـ قل لي ، مع من تفضل الاجتماع والتحدث ؟ (صنفهم بالترتيب):

أ ـ مع ابناء العرش ---------------------------------

ب ـ مع ابناء الجهة ---------------------------------

حـ ـ مع الاثنين معا

د ـ مع غيرهم ؟ من هم ؟

هـ ـ بدون تحديد :

20 ـ ماهو الاساس الذي تبني عليه صداقتك مع الآخرين في هذه المؤسسة ؟

---

21 ـ في رأيك ، كم عدد الجماعات الصغيرة الموجودة في هذه الوحدة ؟

ـ ماهي جهاتها ؟ ---

ـ ماهي عروشها ؟ ---

22 ـ اخبرني ، عندما انضممت الى هذه الوحدة بمن حاولت الاتصال أولا ، من أجل التعرف على العمل ؟ ---

ـ مع ابناء عرشي : ---

ـ مع ابناء قريتي : ---

ـ مع ابناء جهتي : ---

ـ مع غيرهم ؟ (من هم ؟) : ---

23 ـ واذا حدث ان واجهتك مشكلة في العمل أو أزمة مالية أو حادث ، فممن تطلب المساعدة لمواجهتها ؟ ---

24 ــ والآن بودى أن تخبرني بصراحة اذا كان لجماعتك شخص له رئاسة عليهم، أو يوجههم وينظم أعمالهم داخل أو خارج المؤسسة (بدون أن تذكر اسمه)

نعم (   ) لا (   )

ــ (في حالة " نعم ")

أ ــ ماهي صفاته (بماذا يتميز عن بقية الاعضاء)

ب ــ ماهي الأمور التي يوجهكم فيها ؟

حـ ــ مارأيك هل يتجاوب هؤلاء الافراد على العموم مع مايطلبه منهم هذا الرئيس ؟

ــ قليلا (   )

ــ وسط (   )

ــ كثيرا (   )

د ــ منذ كم من المدة وهذا الرئيس (الموجه) يقوم بهذا العمل ؟ ------------------------

25 ـ هل لجماعتك رأى معين أو اتجاه حول مسائل تتعلق بالعمل أو الجهازه أو نحو الادارة ؟

نعم ( ) لا ( )

ـ (اذا كان الجواب " بنعم ") أرجو أن تشرح لي بالتفصيل

---

26 ـ هل حدث أن اتفقت مع أعضاء جماعتك على تقديم طلب أو قمتم بعمل مشترك للادارة حول مسألة تتعلق بالعمل في المؤسسة ؟

نعم ( ) لا ( )

ـ (اذا كان الجواب " بنعم ") : ماهو ؟

---

27 ـ هل يوجد عمال يحدث بينك وبينهم سوء تفاهم ؟

نعم ( ) لا ( )

ـ (اذا كان الجواب " بنعم ")

أ ـ ماهي الأسباب ؟ ____________________

ب ـ من أية جهة هم ؟

28 ـ هل يوجد عمال في هذه المؤسسة لا ترغب في ان تعمل معهم في نفس القسم ؟

نعم ( ) لا ( )

ـ اذا كان الجواب نعم : أ ـ ماهي الأسباب ؟ ب ـ من أية جهة هم ؟

29 ـ ما رأيك ، هل فعلا الجماعات التي من غير جهتك تحجم عن الرغبة في

التعاون مع العمال الذين هم من جهتك ؟

نعم ( ) لا ( )

- (اذا كان الجواب " بنعم ") : أذكر لي حادثة :

- (اذا كان الجواب " لا ") : اذكر ، لماذا ؟

---

30 - هل حدث ذات مرة أن حاول عمال من غير منطقتك أن يشوشوا أو يفسدوا العلاقة بينك وبين العمال الآخرين ؟

نعم ( ) لا ( )

- (اذا كان الجواب نعم) ، ماذا فعلوا ؟

---

31 - هل توجد جماعات في هذه المؤسسة تعمل من اجل الحصول على امتيازات لنفسها على حساب الآخرين ؟

نعم ( ) لا ( )

- (اذا كان الجواب " بنعم ") : اذكر لي مثلا عن ذلك

---

32 - ماهي أهم المطالب او الرغبات السائدة عند مختلف الجماعات في هذه المؤسسة ؟ ---

33 ــ هل حدث أن وقع خلاف بين جماعتك (أي اصدقائك الذين تعزهم والجماعات الاخرى)؟

نعم ( ) لا ( )

ــ (اذا كان الجواب " بنعم ")

أ ــ فكم مرة تقريبا ؟ ــــــــــــــــــــــ

ب ــ ماهو السبب ؟ ــــــــــــــــــــــــــ

جـ ــ كيف انتهى الخلاف ؟ (النتيجة)

ــ

34 ــ أغلب العمال في هذه المؤسسة متكتلون الى جماعات عدة متنافرة ، هل توافق ؟

أوافق ( ) لا أوافق ( ) لا أدري ( )

35 ــ ان من أهم أسباب المشاكل في هذه المؤسسة هو وجود جماعات عدة تتعصب الى عروش أو جهات مختلفة ؟

أوافق ( ) لا أوافق ( ) لا أدري ( )

36 ــ لو كان العمال في هذه المؤسسة من عرش واحد أو جهة واحدة لكانت المشكلات أقل بكثير مما هي عليه الآن ؟

أوافق ( ) لا أوافق ( ) لا أدري ( )

37 ـ ان أهم عقبة تواجه تسيير هذه المؤسسة وزيادة الانتاج هي وجـــود

جماعات مختلفة متنافرة ؟

أوافـق ( ) لا أوافـق ( ) لا أدرى ( )

38 ـ في بعض الأحيان يتفق أعضاء كل جماعة (انتاع عرش واحد أو جهـــة

واحدة) على عمل مشترك ليس في صالح المؤسســة ؟

أوافـق ( ) لا أوافـق ( ) لا أدرى ( )

39 ـ لو امكن للعمال في هذه المؤسسة ان يكونوا بلا جماعات مختلفة أى كـــل

واحد لنفسه (لروحه) لكانت هذه المؤسسة في حال أفضل مما هـــي

عليه الآن ؟

موافـق ( ) غـير موافـق ( ) لا أدرى ( )

الرضا عن العمل

سأعرض عليك فيما يلي بطاقة عليها خمس درجات ويودى ان تبين الدرجة التي توافق رأيك . فاذا كنت موافقا الى حد كبير جدا ، تختار الدرجة (+ 2) ، واذا كنت موافقا الى درجة متدنية جدا ، تختار الدرجة (ـ 2) ، واذا كنت موافقا بصورة عادية تعطى رقم (+ 1) . ومخالفا بصورة عادية تعطى رقم (ـ 1) اما اذا كنت غير قادر ان تقرر ، فتعطى رقم (0 صفر) .

البند	2 +	1 +	0	1 ـ	2 ـ
1 ـ اني اشعر بتمام الرضا في عملي :					
2 ـ يودى ان اقضي كل حياتي في هذا العمل الذي أمارسه في هذه الوحدة :					
3 ـ لو وجدت عملا في شركة اخرى بنفس المرتب فاني لن أتأخر عن الالتحاق به :					
4 ـ ان ارتباطي بهذه الوحدة هو ارتباط مرتب فقط ، لاغير :					
5 ـ اعتقد انه في المستقبل سوف تتحسن احوالي المالية والمهنية في هذه الوحدة .					

6 ـ اني اشعر ان الادارة تبذل قصارى جهدها لمساعدتي في عملي :

ـ 2	ـ 1	0	1+	2 +

7 ـ أشعر ان مرتبي يكفي حاجاتي الأساسية على العموم :

ـ 2	ـ 1	0	1 +	2 +

النص التفصيلي للمقابلة الأولى
باللغة الأصلية.

---

* س : عندك اشغال مدعام في الوحدة ؟

- ج - بديت نخدم في الوحدة عام " 1955 "،
محسوب عندي " 30 " سنه .

* س : صحة ، ماذابيك تهدرلي على الخدمة
والخدامه كيفاش كانو ؟

- ج - واش راح انقلك ! الوحدة كيماراهي
مازالت ، والخدمة كيماراهي ، بالصحة الخدامة
اتبدلو ؛ هذا ما نبغ انقللك .

* س : قتلي الوحدة كيماراهي والخدمة كيماراهي، كيفاش ؟

- ج - الوحدة ياولدي ما تبدلتش اخلاص، لحيوط
والبيبان ما زالو كيماراهم ، والماشينات ما تبدلت
حتى وحد ... كاينه اوما يتحسبت ، والخدمه
مازالت بالكوارص كيما بكري كيما اليوم .. آكر
اتشوف ، ارفد بيدك اشكارة السميد اعمرة
حطها في الكوصة واديها الرهيك . هذي هي
خدمتنا !

* س : اسمحلي الشيخ ، مذبيك افهمني كيفاش

قتلي اقبيل الخدامة ذرك اتبدلو؟

-- إيه كاينه ، بكري كان الخدامة قلال ، أو
كنا كي لخوة ، نوعدو تعضانا ، نعاونو بعضانا..
كان الخدام يخدم واحد ما يشريهاله ، ما كانش
هذي بن عمي ، أوله بلادي ، ولا حوزي ، كان
اذا اعلك هو كلشي ، اخدمت تاكل ماخدمتش
اتضيع . ومتت احزابت كنا إذا ماجاش خدام ،
والا امرض والا كاش ما صار بيه نوقفو
معاه ، ما كان حتى واحد ايزيد على خوه والا
في واحد ---- غير في اصلاح ----
اوبعد لستقلال اتفرقت الناس ، أو
جاو ناس احزين ، أو وليت انشوف في احوايج
ايغيضو ! أول كل واحد اداور باولاد بلادو ،
ويحوس اعلى اصلاحو واصلاح اولاد ابلادو،
، وما يحلوش البراني --- اتقول ماناش
جزايريين ! او كل واحد يضرب اعلى جيهته.

* او ذرك مازالت هذي لحوايج ؟
-- واش كنت نهدرلك ! ذرك كاين اولاد
السور ، و اولاد لمدية كل اجماعة اتقابل

لخوه ، او يحسدو بعضاهم بزاف في الخدمة

* س . مد وقتاس اوهوم مايتفاهموش ؟

ـ ج ـ اسيدي اولاد السور واولاد المدينة كانو امع بعضاهم املاح كي كان المدير مدجيجة سطيف ، اوكان هذاك المدير مدور بيه جماعة سطيف اوجيجل او هذيك اجوايه . . . اوعندها واحد السبعة اسنين بداو يدخلو جماعة السور اولمدية للخلية او للمجلس ، او لعبوها بالمدير الطايفي او طلعو مدير من السوير ،

هذا انتاع ذرك . . . ، اوكي اطلع هذا العبد هو واجماعت السوارة لولاد المدينة ،

او دور بيه اجماعت . باصح اولاد لمدية مازال غايضهم الحال ! كيفاش اتفاهمو مع بعضاهم باش اينحو المدير اسطايفي ، أو بعد ما ناوه محبوش السوارة ايطلعوهم .

* س . حبيت انستقسيك ، ذرك اجماعة لمدية والسور في الخدمة كل واحد جابد روحو أو مايدوروش ابعضاهم ؟

ـ ج ـ لا لا ، ساعات يهدرو مع بعضاهم ويعاونو بعضاهم في الخدمة . . . بالصح

كي تجي كاشي طلعة والا كاشي حاج امليحة كل واحد مانابيه اولاد ابلادو ويعود يضرب اعليهم الطابلة ! . إيه كون اتشوفهم كي كونو انتخابات، ايعود كل واحد منهم منابيه اطلع ولد ابلادو، باشي ايعانو مره اخرى

* س . كاش ما كاين اخرى اعمايل اخرى يعملو هاغير هذا ؟

ج - محسوب هذي لكبيرة، باصح لعمايل لخرى اصغيرة ماتباننش .

* س . واش هي هذي لعمايل الصغيرة ؟

إيه ، ساعات كي واحد من السواره ايسب واحد من لمديه ، ايغيضهم اولاد لمديه الحال ، واتشوف اجماعه لمديه ايعاونو بعضاهم في الخدمه، و يخلو اولاد السور حاصلين مع اشكاير . اوساعات كي ايشوفو اولاد لمديه جماعه اصغيرة من السوارة اتغوغ في الشكاير ايولي اصحاب لمدية ايكثرو اعليهم الشكاير باشي ايعرقوهم اكثر . باصح مشي دايم اولاد لمديه يخدمو هذى لخدايم ، ساعات السواره هوم يتمنكرو في اصحاب لمديه .

انتهت المقابلة

اجريت بتاريخ 02/11/85

النص التفصيلي للمقابلة الثانية
باللغة الدحلية

* عندك اشغال من عام في الوحدة ؟
- هـ - عندي "29" عام .
* اسمحلي ، مذ بيك تهدرلي كيفاش الخدامة ايصاحبو بعضاهم ، او كيفاش ايخالطو بعضاهم في الوحدة ؟

- هـ - الخدامة ذرك ايحوسو ايصاحبو غير اولاد ابلادهم ، ويعاونو هم ، او يتفاهمو معاهم ، أوكل اولاد جيهه دايما مع بعضاهم او يرفدو بعضاهم وإذا واحد ماشي من جيهتهم الصعيب ياكل الخبزه معاهم .

س. من وقتاش اوهاذي لحوايج كاينه ؟
- هـ - بكري كنا كي لخوة - - ، إذا معرفتش حاجه الخدامة كامل يوقفو امعاك ، وإذا استحقيت كاش حاجه ايعاونوك ، مكانش بكري هذا ولد ابلادي ولا بن عمي - - ، كنا كامل كي لخوه ولا اكثر . او بعد لستقلال بداو يكثرو الخدامة ولاو الجدد يحبو يقعدو امع بعضاهم ، أو جا واحد المدير او جاب امعاه ابني عمّ واولاد ابلادو ، أولات اكثر من نص الخدامة سطايفيه ، اولاو هم كلشي - - الحاج لمليحه

يدوها هوم ... او مباعد راحو هذوم ، أوذرك
جاو السوارة ... او ماتعرف الدالة الجاية
راح انكونو لشكون ؟ هذا واش انقللك .

* س . أو ذرك كيفاش الحالة ما بين الخدامة ؟

- هـ - يالك الهدرتللك ، راحو اسطايفية ،
أو ولاو السوارة ما تمين كلشي .. ،
المدير من السور والي تحت منو وانتاع
المجلس كامل السوارة .. ، والخدامة يزاف
منهم اسوارة ، وانا كاين حاج امليحة
ماتسمعش بيها ! تبقى ما بيناتهم ،
يتقاسموها ، او يخدمو خدمتهم من تحت
التحت - النار تحت الدين - وانا الهدرت
قدامهم هدر يدوها اسخون ... ، بالصح
الله غالب .. راه انكملو في ليام امعاهم . واش اتحب .

* س . او كاش ما كاين اجماعة اخرى غير السوارة ؟

- هـ - إيه ، واصحاب لمدية انسيتهم ! ،
حتى هذوم عند اخدايمهم ، واعد بالك ! ،
اصحاب لمدية ما يسلوش السوارة كل واحد يكره
لاخر ، واصحاب لمدية راهم يزاف او يرفدو
بعضاهم ، او يتعاهو في الخدمة والبرة ، أوساعات

يخدموها للسوارة . إيه باش اشوف!.

* كيفاش يخدموها للسوارة ؟

- هـ - ساعات اولاد لهديه ايسوفو زوج
والا ثلاثه اسوارة حاصلين في الخدمة
ما يحبوش ايعاونوهم ، والا كي كونو
بزاف مع لهديه يخدمو في الليل ، اوعارفين
غدو جايين اماعه السعر ، ايقالولهم اشكاير
بزاف باش إعيوهم اكثر ، اوكي ايجي
دالت لتوزين ارجعولهم . اوساعات العقابة
إلي في الباب انتاع الخرجه ايقلو اولاد ابلادهم
السوارة يخرجو يقصو الشغل وايطولو ،
اوما يهدرو امعاهم والو ...، باصح إذا
شافو واحد مع لهديه طول يهدرو
للمسؤولين باش اينحول ساعة مع النهار.

انتهت المقابلة
اجريت بتاريخ 85/11/03

نص المقابلة التي اجريت مع احد
اقطاب الخلاف الحاصل بين اعضاء
المجلس العمالي للوحدة المدروسة
" بلغته الاصلية "

* س. منذ متى وانت في المجلس ؟

- ج - منذ سنة ٧٤ وأنا في مجلس العمال وكنت في الفترة الأولى والثانية مكلف بشؤون المستخدمين، اما في المدة الثالثة فكلفت بالشؤون الاجتماعية، وفي الرابعة اصبحت عضوا في لجنة المستخدمين ولجنة الطاعة.

* س. هل هناك ممثلين لهم نفس الاقدمية ؟

- ج - نعم، هناك عضوان منذ سنة ٧٤. لكن لا اتفاهم معهما.

* س. لماذا لا تتفاهم معهما ؟

- ج - خلال فترة " ٧٧ - ٨٠ "، عزل المدير وعوضه مدير الموظفين بصفة مؤقتة، غير ان بعض الاعضاء - من بينهم الرئيس الحالي للمجلس واحد نوابه - توسطوا له امام السلطات المعنية حتى تم تعيينه بصفة رسمية مديرا للوحدة،

لذا حاول هذا المدير ودّ الجميل، فأصبح يعطف عليهم، ويستمع الى اقوالهم، ويتعامل معهم اكثر. اما بقية الاعضاء - في المجلس - السبعة، ليس لهم أي قيمة، وبدأنا نلاحظ اتحاد واضح بين المدير والرئيس والنائب - - - . وهنالك قضية اخرى كانت بسبب سوء التفاهم: وهي قضية الحافلة، ففي سنة 1981، وبالضبط في شهر افريل كانت هذه الحافلة التابعة للشركة معطلة بسبب نقص بعض قطع الغيار، فاتفقنا في احد اجتماعات المجلس ان نسلمها لميكانيكي الشركة، لكن المدير ومعه العضوان المشار اليهما سابقا، قالو انها سوف تتأخر لهذا نرى انه من المستحسن اخذها لميكانيكي خاص ليشرع في اصلاحها. فلم نرفض ذلك مادام الامر في صالح العمال، وبعد اسبوع عادت الحافلة، وقال المدير ان اصلاحها كلف الوحدة "47000" دج، والمدهش انه بعد ثلاث ايام تعطلت الحافلة اومن نفس المكان! ، فقلت للمدير والرئيس ونائبه ماذا فعل هذا الميكانيكي؟ ، قالو بدل المحرك، فقلت اعطوني المحرك القديم ربما نحتاج اليه مرة اخرى، قالو لا دخل لك في هذه الأمور أو نوقفك عن عملك. ومن هنا بدأ الخلاف بيننا. وبعدها ظهرت

مشكلة اخرى تتمثل في ان هنالك مكان شاسع في الزاوية الغربية للوحدة كان مخصصا للشؤون الطبية، حيث حول الى مسكن لرئيس مجلس العمال!، وبني وجهز من نفقات الشركة ؟.
وفي احد الاجتماعات تكلمت معهم وقلت هل ان عملية البناء هذه قانونية ام لا ؟، واذا كانت قانونية اعطونا البيانات والادلة، فتكلم المدير وقال انا المسؤول هنا واعمل ما اريد ولا دخل لأي انسان في ذلك. وقد هددني بالتوقيف عن العمل، وهنا لم اسكت، وقلت له اذا اردت ذلك فيجب ان يتم التوقيف بقرار رسمي، وخرجت اثرها من الاجتماع، وقدمت شكاوى للمجلس البلدي والمجلس الولائي، كما قدمت رسائل الى المسؤولين في المديرية العامة، رغم هذا كله لم يتغير أي شيء!، فالبيت زادوا فيه طابقا آخر، وقدموا الكهرباء والماء من الوحدة دون اي مقابل ؟ ...

* س. والآن كيف تسير الامور في المجلس ؟

- ج - في الحقيقة ان المجلس لا يسير في اتجاه واحد فهنالك اشخاص يفضلون المصلحة الخاصة عن العامة، وأنا وبعض الاعضاء تهمنا المصلحة العامة.

*س. هل يمكن ان توضح ذلك من فضلك ؟

- هـ - هناك جماعة مع الرئيس - وهي من بلاده، وجماعة ليست من تلك المنطقة، والخصام دائم بين الجماعتين. فالأولى تحاول الدفاع عن ابناء بلدها وتقدم لهم المساعدة، وتوفيهم، وتعطيهم المواكن الحساسة بدون نزاهة، وأنا وبعض الاعضاء نعارض هذه الاشياء ونحاول كشف اعمالهم.

* س. معنى هذا انت وحدك المعارض ؟

هـ - نعم، اناوثلاثة اعضاء آخرين، نعارضهم ونشكل عليهم خطراً ولا نسكت على اعمالهم، ولهذا فإنهم يكرهوننا ولا يتكلمون امامنا كثيراً.

* س. هل تلتقي مع هؤلاء الاصدقاء ؟

- هـ - دائما في الوحدة والمقهى، وأحيانا في المنزل حيث نتبادل الزيارات ايام العطل والمواسم.

* س. هل تخططون لمواجهة الجماعة الاخرى ؟

- هـ - بطبيعة الحال، فلولا هذا لتمكنوا من تلفيق العديد من التهم لي ولأصحابي.

* س. هل بإمكانك ان تذكر لي مثالا عن ذلك ؟

- هـ - اتذكر كنا منذ مدة قصيرة انا وصديق آخر في المجلس في عطلة، واثناء ذلك جاء قرار

من المديرية العامة لدراسة ملفات العمال فهم اعطائهم الدرجات التي يستحقونها تبعاً للقانون الجديد، لذا قام الرئيس واعضاء نائبه بالتفاهم مع المدير بتوزيع الملفات على اللجنة المكونة من اعضاء مجلس العمال وخلية الحزب والادارة، وحتى تتم الامور كما يريدونها في غيابنا حاولوا تفرقة الزميلين الآخرين ووضعوا كل واحد في مجموعة، وحاول الرئيس وزملائه دراسة ملفات اصحاب السور "بلادهم" من اجل ترقيتهم كما يريد، لكن لما سمعنا بالامر من زميلينا اتفقنا على معارضة هذا، وطلبنا ان ندرس الملفات بشكل جماعي وليس بطريقة التقسيم الى مجموعات وذلك حتى لا يتمكن الرئيس وجماعته من ترقية ابنا السور. وبالفعل رجعنا الى الوحدة مباشرة ورفضنا رأيهم، واعيدت دراسة الملفات من جديد في جلسة موسعة.

* س. في الاخير اريد أن اسألك سؤالاً شخصياً.

- ج - تفضل ...

* س. من اية جهة انت؟

- ج - من المدية

شكراً

انتهت المقابلة

اجريت بتاريخ: 85/11/06